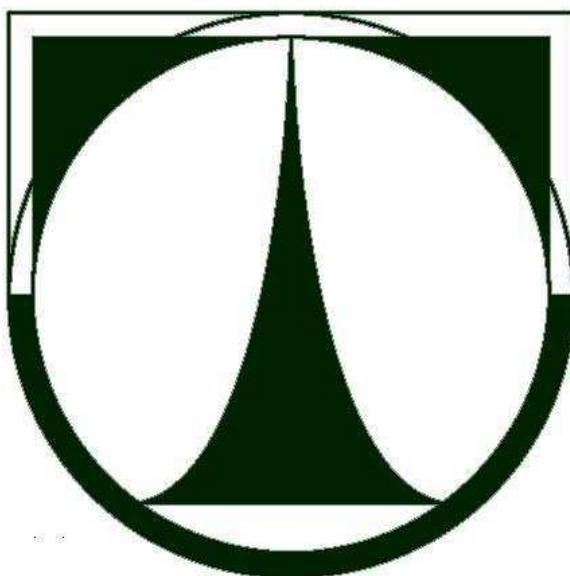


TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ekonomická fakulta



DIPLOMOVÁ PRÁCE

2012

Bc. Blanka Bernášková

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta

Studijní program: N 6208 – Ekonomika a management
Studijní obor: Podniková ekonomika

Vývoj a možnosti uplatnění žen na trhu práce po r. 1989

Development and Opportunities for Women in The Labour Market after 1989

DP – EF – KPO 2012 01

Bc. Blanka Bernášková

Vedoucí práce: Ing. Žaneta Boučková, Ph.D., katedra pojišťovnictví

Konzultant: Ing. Petr Malkovský, analytik, Úřad práce v Liberci

Počet stran: 99

Počet příloh: 33

Datum odevzdání: 4. května 2012

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci dne 4. května 2012

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat paní Ing. Žanetě Boučkové, Ph.D. za její cenné rady a metodické vedení diplomové práce. Dále děkuji své rodině za podporu a trpělivost.

Anotace

Diplomová práce se zabývá trhem práce v perspektivě evropské strategie zaměstnanosti v determinaci částečných pracovních úvazků. Hlavním cílem práce je nalezení metody vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti žen v České republice v souvislosti s cíli evropské strategie zaměstnanosti Evropa 2020 a národního cíle České republiky pomocí analýzy nizozemského trhu práce. Dílčím cílem je analýza tuzemského trhu práce a zmapování stavu nabídky a poptávky po částečných pracovních úvazcích. Metodou použitou pro dosažení dílčího cíle je dotazníkový průzkum.

Teoretické shrnutí trhu práce je provedeno v první části, která je zaměřena na popis makroekonomických ukazatelů pomocí rešerše literatury na téma trh práce. Druhá část pojednává o flexibilitě zaměstnávání a analyzuje vývoj a situaci na trhu částečných pracovních úvazků, reflektuje pozitivní a negativní aspekty a vývoj na straně poptávky po práci i nabídky práce v kontextu částečných pracovních úvazků. Zvláštní pozornost je věnována evropské strategii zaměstnanosti Evropa 2020 a národním cílům ČR, tvořící třetí kapitulu. Následující kapitola popisuje ženy na trhu práce v ČR, jejich zaměstnanost a faktory ovlivňující jejich participaci na trhu částečných pracovních úvazků. Následuje hodnocení zahraničních zkušeností s částečnými pracovními úvazky v Nizozemí. V páté analytické kapitole jsou vytvořeny závěry podpořené provedeným průzkumem na poptávkové i nabídkové straně trhu práce. Práce využívá data publikovaná Eurostatem a Českým statistickým úřadem.

Klíčová slova

Částečné pracovní úvazky, evropská politika zaměstnanosti, flexibilní formy zaměstnávání, flexicurity, motivace, nabídka práce, participace žen na trhu práce, poptávka po práci, trh práce, zaměstnanost.

Annotation

This thesis deals with the labour market from the perspective of the European Employment Strategy in the determination of part-time jobs. The main goal is to find methods to increase female employment in the Czech Republic in relation to the objectives of the European Employment Strategy, Europe 2020 and the national goal of the Czech Republic the analysis of the Dutch labour market. The effort of the domestic labour market analysis and mapping of the supply and demand for part-working hours. The method used to achieve sub-goal, a questionnaire survey.

Theoretical summary of the labour market is carried out in the first part, which focuses on the description of the macroeconomic indicators using research literature on the labour market. The second part deals with the flexibility of employment and development, and analyzes the market situation of part-time jobs, reflects the positive and negative aspects and developments on the labour demand and labour supply in the context of part-time jobs. Particular attention is paid to the European Employment Strategy, Europe 2020 and the national objectives Czech Republic, forming the third chapter. The following section describes the women in the labour market in the Czech Republic employment and factors affecting their participation in the market for part-time jobs. Following evaluation of foreign experience working part-time in the Netherlands. In the fifth chapter are developed analytical conclusions supported by research conducted on the demand and supply side of the labour market. The paper uses data published by Eurostat and the Czech Statistical Office.

Key Words

Part-time employment, the European employment policy, flexible forms of employment, fexicurity, motivation, labour supply, woman's participation in the labour market, labour demand, labour market, employment.

Obsah

Seznam zkratek.....	11
Seznam tabulek.....	12
Seznam obrázků.....	13
Úvod	14
1. Trh práce.....	17
1.1 Poptávka po práci.....	17
1.2 Nabídka práce	19
1.3 Rovnováha na trhu práce	22
1.4 Vybrané makroekonomické ukazatele trhu práce v ČR (definice pojmů, vývoj, aktuální stav)	22
1.4.1 Míra ekonomické aktivity, míra zaměstnanosti.....	23
1.4.2 Míra nezaměstnanosti	26
1.4.3 Nezaměstnanost žen – celorepublikový vývoj a Liberecký kraj	29
1.4.4 Rigidita mezd, mzdové rozdíly, vývoj mezd	33
2. Flexibilní zaměstnávání.....	40
2.1 Flexibilní trh práce.....	40
2.2 Alternativní (flexibilní) pracovní úvazky	42
2.2.1 Formy alternativních (flexibilních) pracovních úvazků	43
2.2.2 Pozitivní aspekty alternativních (flexibilních) pracovních úvazků	46
2.2.3 Předsudky a omezení alternativních (flexibilních) pracovních úvazků – negativní aspekty.....	47
2.3 Částečné pracovní úvazky	48
2.3.1 Nabídka částečných pracovních úvazků.....	48
2.3.2 Poptávka po částečných pracovních úvazcích.....	54
2.3.3 Vládní postoje a opatření k podpoře částečných pracovních úvazků.....	61
3. Evropská strategie zaměstnanosti.....	62
3.1 Evropská strategie zaměstnanosti – vývoj	62
3.1.1 Strategie Evropa 2020	64
3.2 Vývoj evropských částečných pracovních úvazků	66

3.3	Současná situace částečných pracovních úvazků na evropském trhu práce	68
3.3.1	Geografická segregace částečných pracovních úvazků.....	68
3.3.2	Situace částečných pracovních úvazků z hlediska genderu.....	70
4.	Částečné pracovní úvazky v ČR a Nizozemí se zaměřením na ženy	72
4.1	Trh práce v České republice se zaměřením na ženy	72
4.1.1	Vývoj před rokem 1989 – stručná historie (19. a 20. století)	72
4.1.2	Transformace ekonomiky po roce 1989	75
4.1.3	Současný stav na trhu práce.....	78
4.1.4	Ženy na trhu práce	81
4.1.5	Sociologické faktory ovlivňující přerušení kariéry žen z důvodu péče o děti.....	86
4.2	Nizozemí - trh práce a částečné pracovní úvazky.....	88
4.2.1	Obecné a makroekonomické ukazatele Nizozemské ekonomiky (2011).....	88
4.2.2	Pracovní podmínky a odvody ze mzdy v Nizozemsku.....	91
4.2.3	Zaměstnanost na trhu částečných úvazků (part-time jobs).....	92
4.2.4	Státní opatření v návaznosti na part-time jobs (legislativa)	95
4.2.5	Situace na poptávkové straně trhu práce	97
4.2.6	Rozvoj pro-rodinné politiky	98
5.	Návrh řešení zvýšení zaměstnanosti žen v ČR.....	99
5.1	Komparace míry zaměstnanosti ČR a Nizozemí	99
5.2	Míra ochoty k participaci na trhu částečných úvazků.....	101
5.2.1	Průzkum Flexibilní pracovní úvazky.....	102
5.3	Doporučení vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti v ČR - analýza	104
5.3.1	Opatření ke zvýšení flexibility pracovního trhu	105
	ZÁVĚR	108
	Seznam použité literatury	112
	Seznam příloh	121

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
MML	Magistrát města Liberec
KÚLK	Krajský úřad Libereckého kraje
TUL	Technická univerzita v Liberci
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil

Seznam tabulek

<i>Tabulka 1 - Odhad vlivu elasticity nabídky práce na míru participace pracovní síly (%)</i>	21
<i>Tabulka 2 – Hospodářské ztráty v USA v obdobích vysoké nezaměstnanosti – ušlá produkce (% , mld. USD).....</i>	28
<i>Tabulka 3 – Míra nezaměstnanosti mužů a žen v období 2005 – 2010 (%) – celá ČR</i>	29
<i>Tabulka 4 – Míra nezaměstnanosti mužů a žen v období 2005 – 2010 (%) – Liberecký kraj</i>	29
<i>Tabulka 5 – Nezaměstnaní v Libereckém kraji podle pohlaví, období 1996 – 2010 (osoby)</i>	32
<i>Tabulka 6 – Mzdy a náklady (Kč), bezdětný poplatník</i>	59
<i>Tabulka 7 – Mzdy a náklady (Kč), poplatník 1 dítě.....</i>	59
<i>Tabulka 8 – Evropský vývoj na trhu práce (% ročně), 1960 - 2010</i>	63
<i>Tabulka 9 – Míra částečných pracovních úvazků (part-time jobs) v členských zemích EU a dalších vybraných zemí Evropy – roky 2000, 2005 a 2010 (%).....</i>	67
<i>Tabulka 10 – Podíl žen a mužů pracujících na částečný úvazek z celkového počtu zaměstnaných, 2010 (%).....</i>	70
<i>Tabulka 11 – Zaměstnanost žen během pozdní fáze industrializace (19. a 20. století).....</i>	73
<i>Tabulka 12 – Zaměstnanost žen po 1. světové válce</i>	74
<i>Tabulka 13 – Nizozemí – vývoj HDP, vládního deficitu/přebytku a vládní dluh - 2007 – 2010).....</i>	89
<i>Tabulka 14 – Vývoj a predikce zaměstnanosti v ČR (%).....</i>	100
<i>Tabulka 15 – Analýza vnímaných výhod a nevýhod vybraných subjektů nabízejících flexibilní úvazky</i>	103

Seznam obrázků

Obrázek 1 – <i>Individuální křivka nabídky</i>	19
Obrázek 2 – <i>Míra ekonomické aktivity žen a mužů v ČR podle sčítání obyvatelstva, 1991 – 2001 (%)</i>	24
Obrázek 3 – <i>Míra ekonomické ekonomické aktivity a míra zaměstnanosti ve věku 15 – 64 let (%)</i>	25
Obrázek 4 – <i>Makroekonomické ukazatele, období 1993 - 2011: Obecná míra nezaměstnanosti, míra registrované nezaměstnanosti, míra dlouhodobé nezaměstnanosti (%)</i>	27
Obrázek 5 – <i>Míra nezaměstnanosti, období 2005 – 2010, Liberecký kraj, ČR (%)</i>	30
Obrázek 6 – <i>Nezaměstnaní v Libereckém kraji podle pohlaví, období 1996 – 2010 (osoby)</i>	32
Obrázek 7 – <i>Vývoj mediánu průměrných nominálních měsíčních mezd žen a mužů, 1996 – 2009 (Kč)</i>	36
Obrázek 8 – <i>Důvody práce žen na částečný úvazek, rok 2010 (tis. osob)</i>	50
Obrázek 9 – <i>Počet zaměstnanců pracujících na zkrácený pracovní úvazek, rok 2010 (osoby)</i>	51
Obrázek 10 – <i>Nabídka a poptávka po částečných pracovních úvazcích v Libereckém kraji (osoby k 31.10.2011)</i>	53
Obrázek 11 – <i>Vývoj realizovaných částečných pracovních úvazků (%), 1998 – 2010</i>	55
Obrázek 12 – <i>Osoby zaměstnané na částečný úvazek, 2010 (% z celkového počtu zaměstnaných), členské země EU, ženy (female) a muži (male)</i>	71
Obrázek 13 – <i>Ekonomická aktivita žen v ČR, 1993 - 2010 (%)</i>	81
Obrázek 14 – <i>Míra zaměstnanosti žen v ČR, 1999 – 2011 (%)</i>	82
Obrázek 15 – <i>Četnost nizozemských part-time jobs, ženy, muži (%)</i>	92
Obrázek 16 – <i>Participace žen na trhu práce podle týdenní pracovní doby (%)</i>	93
Obrázek 17 – <i>Důvody žen pro částečnou participaci na trhu práce (resp. neparticipaci) – rok 2011 (%)</i>	94

Úvod

Problematika zaměstnanosti patří v souvislosti s nepříznivým demografickým vývojem obyvatelstva České republiky (dále je ČR), Evropské unie (dále jen EU) i ostatních vyspělých ekonomik k stále diskutovanějším tématům.

Otázka zvýšení zaměstnanosti je jednou z příčin hospodářského růstu ekonomiky i zvýšení blahobytu obyvatel. V posledních letech jsme byli svědky neustálého celosvětového ekonomického růstu, podpořeného silnou poptávkou, financované převážně z jiných než vlastních zdrojů. Výrazný ekonomický růst byl až do roku 2007 vnímán jako perspektivní a nekončící. Finanční a následná dluhová krize však přinesla oslabení poptávky, stagnaci ekonomického růstu a snížení ochoty firem zaměstnávat dodatečné pracovníky. Stadium recese hospodářského cyklu, jehož jsme v současné době účastníky, je charakteristická snížením zaměstnanosti.

EU si navzdory finanční i vnitřní krizi vytyčila cíl zvýšit do roku 2020 průměrnou evropskou zaměstnanost na 75 % z celkové zaměstnanosti, především z důvodu zachování životního standardu obyvatelstva v důsledku nepříznivého vlivu stárnutí evropského obyvatelstva a udržení chodu stávajícího důchodového systému. Kvantitativní růst zaměstnanosti má EU zájem podpořit zvýšením zaměstnanosti žen a starších osob, tedy segmentů, které dosud neparticipují na trhu práce.

Pro ženy je problematika slučitelnosti práce a rodiny velmi aktuální. Na západ od našich hranic je částečný pracovní úvazek chápán jako alternativní forma participace na trhu práce a je vnímán jako plnohodnotný pracovní poměr. Tento postoj je daný převážně vyšší životní úrovní obyvatel západní Evropy, kteří nejsou primárně nuceni aplikovat dvoupříjmový model rodiny. V ČR, střední a východní Evropě situace tak jednoduchá není. Lze předpokládat zájem o částečné pracovní úvazky z nabídkové strany trhu práce ve smyslu nižšího procenta zaměstnanců, kteří jsou ochotni pracovat ve zkráceném čase za sníženou mzdou a méně výhodných pracovních a sociálních podmínek. Jedná se především o osoby, kterým plyne současně jiný příjem, např. rodičovský příspěvek, sociální příspěvky či starobní důchod. Pro osoby, které nemají souběžný příjem, není částečná

mzda či plat s absencí sociálních výhod plnohodnotnou motivací k participaci na trhu částečných pracovních úvazků. Tuto situaci mohou změnit zaměstnavatelé, jejichž poptávka po zaměstnancích pracujících menší počet hodin může pomoci zvýšit povědomí o částečných pracovních úvazcích, optimalizaci jejich nedostatečného legislativního rámce i nastartování samotného nárůstu poptávaných pozic.

Zvláštní pozornost si bezesporu zaslouží ženy na trhu práce. Tento segment je zajímavý svým kvalifikovaným, flexibilním a různorodým přístupem, ze kterého mohou zaměstnavatelé vytěžit mnoho výhod. Ženy jako segment mají na trhu práce obecně vyšší potenciál růstu vzhledem k nižší participaci na trhu práce oproti mužům, a specificky nacházejí uplatnění v odvětvích ekonomiky, které v současnosti nejsou ve větší míře postižené finanční krizí.

Při pohledu na míry evropské zaměstnanosti lze hodnotit i geografickou závislost zaměstnanosti žen. Jednu z nejvyšších úrovní zaměstnanosti žen má Nizozemské království a severní část Evropy. Zde je možné vyzorovat metody či zkušenosti vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti žen v ČR.

Ženy jsou častěji než muži konfrontovány problematikou slučitelnosti práce a rodiny, a tato souvztažnost je určující pro míru participace žen na trhu práce v souvislosti s flexibilním uspořádáním práce. Vzhledem k vysoké míře hodnoty rodiny a dalším faktorům je flexibilní forma zaměstnání výhodná mj. pro rodiče malých dětí a je jednou z možností, jak přivést na trh práce vyšší procento žen. Předpokladem vyšší participace matek na trhu práce je zvýšení dostupnosti péče o děti.

Pro zaměstnavatele jsou ženy důležitou pracovní silou. Vzhledem k jejich četnosti v populaci a pracovní aktivitě existuje předpoklad jejich vysoké zaměstnanosti. Nízká míra participace žen na trhu práce, ať z jakéhokoli důvodu, vede k absenci ekonomického růstu a z něho pramenících výhod pro stát, firmy i obyvatele.

Cílem diplomové práce je nalezení metody vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti žen v ČR v souvislosti s cíli evropské strategie zaměstnanosti Evropa 2020 a národního cíle ČR pomocí analýzy nizozemského trhu práce.

Dílním cílem je analýza současného stavu poptávky a nabídky částečných pracovních úvazků na trhu práce v ČR včetně zhodnocení faktorů, kterými je ovlivněn zaměstnavatel i zaměstnanec při rozhodování o participaci na trhu částečných pracovních úvazků.

První část diplomové práce se věnuje popisu trhu práce a seznámení s vybranými makroekonomickými ukazateli trhu práce. Následující kapitola se zabývá flexibilním zaměstnáváním z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance, zhodnocením kladných i záporných faktorů, které ovlivňují rozhodnutí o vstupu na trh práce i konečnou participaci. Evropská strategie zaměstnanosti v kapitole č. 3 předurčuje svými cíli budoucí stav na trhu práce v ČR i v Evropě. Evropský trh práce úspěšně a ve vyšší míře aplikuje částečné pracovní úvazky, které jsou v nejvyšším počtu zastoupeny právě v zemích severní části Evropy. Následuje kapitola věnovaná částečným pracovním úvazkům v ČR a Nizozemí se zaměřením na segment žen. Výše uvedené části jsou zpracovány pomocí rešerše dostupné literatury a statistické analýzy dat.

Pátá kapitola se zabývá metodou zvýšení zaměstnanosti žen v ČR pomocí implementace částečných úvazků na tuzemský trh práce. Je provedena komparace a analýza současného stavu trhu práce částečných pracovních úvazků v ČR a Nizozemí v souvislosti se závazkem zvýšení zaměstnanosti dle strategie Evropa 2020. Závěry jsou podpořeny výsledky dotazníkového šetření poptávkové i nabídkové strany trhu práce ohledně ochoty participace na trhu částečných pracovních úvazků.

V průběhu zpracovávání diplomové práce byla využita řada metod převážně analytického charakteru mapující problematiku trhu práce a flexibilních pracovních úvazků. Jednalo se zejména o:

- rešerši literatury,
- statistickou analýzu dat ČSÚ, VŠPS, Eurostat,
- srovnávací analýzu (komparace) domácích a zahraničních sekundárních dat,
- hodnocení zahraničních zkušeností,
- kvantifikované dotazníkové šetření – průzkum.

1. Trh práce

Práce je vedle půdy a kapitálu jedním ze tří výrobních faktorů potřebných k výrobě zboží a služeb. Z tohoto důvodu firmy nakupují práci jako výrobní faktor. Domácnosti naopak nabízejí práci, aby obdržely důchod, sloužící k pokrytí potřeb, které domácnosti nemohou vyprodukovat samy a jsou nuceny je nakupovat.

Trh práce je místo, kde se nabídka práce učiněná prostřednictvím domácností střetává s poptávkou po práci realizovanou firmami. Vzájemným působením těchto dvou veličin je vytvářena rovnováha na trhu práce a zároveň rovnovážná mzda, tedy cena práce.

1.1 Poptávka po práci

Poptávka po práci je odvozená od poptávky na trhu zboží a služeb. Firemní poptávka po práci podle Samuelsona¹ odráží mezní produktivitu faktoru, je klesající funkcí a vyjadřuje závislost reálné mzdové sazby a mezního produktu práce.

Růst reálné mzdové sazby tedy vyvolává pokles poptávaného množství práce, snižuje se zaměstnanost a produkt. Firmy se snaží maximalizovat zisk, a tedy poptávají takové množství práce, kdy je mezní produkt práce roven reálné mzdové sazbě, tehdy je zaměstnanost v optimálním rozsahu².

Mezní produkt práce je závislý na dostupné změně technologie a zlepšujících se kapitálových statcích. V průběhu dvacátého století došlo v celém světě k velkému posunu komunikačních možností, vývoji ve vzdělání a výrobních technologiích a akumulaci kapitálu. Země, které mají rozvinutou síť pozemních komunikací, síť podniků a dobrou vybavenost pracovníků (psací stroje na počátku století a nynější počítače a komunikační

¹ SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie: 18. vydání*. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2007, 244 s. ISBN 978-802-0505-903.

² MACH, Miloš. *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium*. Vyd. 3. Slaný: Melandrium, 2001. ISBN 80-861-7518-9.

přístroje), rychleji atakují přední místa ve světovém žebříčku produkce a vykazují hospodářský růst. Tyto důvody objasňují, proč poptávka po práci, a následně mzdy a životní standard během posledního století mnohonásobně vzrostly³.

Jako příklad Samuelson⁴ uvádí Německo a Spojené státy americké, které byly s více než 20 americkými dolary za hodinu na vrcholu žebříčku mezd a pracovních požitků v roce 2001. Na opačném konci, s 8 americkými dolary za hodinu Jižní Korea, se 2 dolary Mexiko a poslední Srí Lanka, jejíž pracovníci si za hodinu práce vydělali 0,48 dolaru.

Dalším prorůstovým faktorem je kvalita vstupu práce. Rozvoj lidského kapitálu počal v průběhu dvacátého století nabývat na důležitosti. S postupným opouštěním mechanizace ve výrobě a posunem k automatizaci v sekundárním, a rozvojem terciálního sektoru ekonomiky je kladen vyšší důraz na vzdělání pracovníků. Gramotnost a vzdělání je dnes chápána jako základní předpoklad při nástupu na trh práce a dosažená praxe pak jednotlivce velmi zvýhodňuje. Mocným impulsem ke zvýšení produktivity práce se podle Samuelsona stalo zvýšení podílu všech dospělých s dokončeným vysokoškolským vzděláním, a to z 6 % v roce 1950 na 25 % v roce 2002⁵.

Chování většiny firem svým průběhem ilustruje agregátní poptávka, vyjadřující jaké množství produkce hodlají firmy nabízet při maximalizaci zisku⁶.

³ MACH, Miloš. *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium*. – viz odkaz č. 2.

⁴ SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie* – viz odkaz č. 1, s.245.

⁵ SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie* – viz odkaz č. 1, s.245.

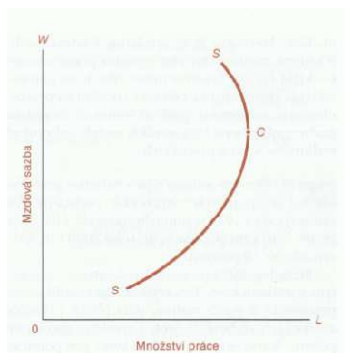
⁶ MACH, Miloš. *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium*. – viz odkaz č. 2.

1.2 Nabídka práce

Nabídka práce označuje množství hodin, které domácnosti nabízejí na trhu práce, přičemž se rozhodují mezi prací a volným časem. Při nabídce práce očekávají výplatu důchodu, naproti tomu spotřeba volného času při absenci práce jim žádný užitek nepřináší.

Při rozhodování, jaké množství své práce na trhu budou nabízet, vycházejí domácnosti ze vzájemného posouzení mezního užitku ze statků získaných za mzdu v porovnání s mezním užtkem svého obětovaného volného času. Tuto souvislost zobrazuje individuální křivka nabídky práce.

Hlavní faktory nabídky práce podle Samuelsona⁷ jsou odpracované hodiny (individuální nabídka práce) a participace pracovní síly. Individuální křivka nabídky práce zobrazuje ochotu domácností při rostoucí reálné mzdové sazbě nejprve nabízet více práce, ale v určitém okamžiku (bod C) se mezní užitky vyrovnají a křivka svým zpětným zakřivením zobrazuje snahu dávat přednost volnému času před prací ohodnocené vyšší reálnou mzdou. Příčinou je současně probíhající substituční a důchodový efekt.



Obrázek 1 – Individuální křivka nabídky

Zdroj: SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie*.

Pokud se hodinová mzda zvýší, domácnosti získají více finančních prostředků a mohou nakupovat více statků. Růst mzdy bude domácnosti motivovat k vyšší nabídce práce a substituci volného času za statky získané za mzdu. Tento jev se nazývá substituční efekt.

⁷ SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. – viz odkaz č. 1, s.247.

S růstem reálné mzdové sazby se domácnosti stávají bohatšími a postupně dávají přednost volnému času resp. méně pracovního času před dodatečnou spotřebou – převažuje důchodový efekt a omezení nabídky práce⁸.

Efekt zvýšení reálných mezd je tedy podle Macha nejednoznačný, protože převaha substitučního efektu má za následek zvyšování množství nabízené práce a převaha důchodového efektu nad substitučním má za následek tendenci snižovat nabídku práce. Relativní vliv těchto dvou efektů závisí na preferencích domácností, přičemž v poslední době empirické verifikace spíše potvrzují závěr, že převažuje substituční efekt nad důchodovým efektem⁹.

Naproti tomu Samuelson¹⁰ převahu substitučního či důchodového efektu vysvětluje participací pracovní síly a rozdíly mezi jednotlivými skupinami na trhu práce.

Od druhé poloviny dvacátého století se například podíl zaměstnaných žen¹¹ zvýšil z 34 % v roce 1950 na 60 % v roce 2007. Jednou z příčin byl růst reálných mezd, který pro ženy ztratil atraktivitu práci. V této souvislosti má vliv zcela jistě také socializace, feminizace a v neposlední řadě růst cen v ekonomice, které podmiňují pro udržení životního standardu domácnosti dva pracovní příjmy.

Individuální křivka nabídky práce proto bude vypadat jinak u dospělého muže, dospělé ženy, mladistvých i populace jako celku. Velkou roli zde bude představovat elasticita křivky nabídky práce.

⁸ MACH, Miloš. *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium*. – viz odkaz č. 2.

⁹ MACH, Miloš. *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium*. – viz odkaz č. 2, s. 249.

¹⁰ SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. – viz odkaz č. 1, s. 247.

¹¹ Zaměstnané ženy – starší 15 let, zaměstnané nebo aktivně hledající práci.

Tabulka 1 - Odhad vlivu elasticity nabídky práce na míru participace pracovní síly (%)

Emprické odhady reakce nabídky práce			
Míra participace pracovní síly (% obyvatelstva)			
Skupina pracujících	1960	2002	Reakce nabídky práce na zvýšení reálných mezd
Dospělí muži	86	77	Nabídková křivka zjištěna většinou studií* jako zpětně zakřivená. Důchodový efekt dominuje nad substitučním efektem. Elasticita nabídky je relativně nízká v řádu -0,1 až -0,2%, tzn. že 10% zvýšení reálných mezd povede k 1 až 2% poklesu nabízené práce.
Dospělé ženy	36	60	Většina studií shledala pozitivní efekt vyšší reálné mzdy na nabídku práce.
Mladiství	48	48	Velmi rozporuplné výsledky.
Celá populace starší 16-ti let	59	67	Elasticita celkové nabídky práce je blízká nule, důchodový efekt právě vyrovnává substituční efekt. Odhadovaná elasticita nabídky práce celé populace spadá do intervalu mezi 0 a 0,2.

Zdroj: SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie*.

V případě mužů je nabídka práce zpětně zakřivena (elasticita je negativní), zatímco dospělé ženy a mladiství reagují na zvyšování mezd kladně (kladný sklon křivky nabídky práce). Pro ekonomiku jako celek (celá populace) je křivka téměř neelastická, tedy svislá¹².

Individuální křivka nabídky práce však není totožná s křivkou agregátní nabídky práce, která svým pozitivním sklonem, odrážející podíl mzdy a úrovně cenové hladiny v ekonomice, zobrazuje ochotu dalších domácností nabízet dodatečnou práci při vyšší mzdové sazbě¹³.

¹² SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. – viz odkaz č. 1.

¹³ SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. – viz odkaz č. 1.

1.3 Rovnováha na trhu práce

Křivky nabídky práce a poptávky po práci se protínají v bodě rovnováhy trhu práce, s odpovídající úrovní zaměstnanosti a rovnovážnou reálnou mzdovou sazbou. Při rovnováze na trhu práce domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik hodin práce, kolik uznají za vhodné pro maximalizaci svého užitku a firmy najímají takové množství zaměstnanců, které při dané mzdové sazbě aktuálně najmout chtějí a maximalizují zisk¹⁴.

Dlouhodobá rovnováha ekonomiky nereaguje na změny agregátní poptávky (nemění se zaměstnanost ani produkt), produkt je na potenciální úrovni, očekávaná a skutečná míra inflace je stejná a je kompatibilní s přirozenou mírou nezaměstnanosti, tj. se stavem plné zaměstnanosti. Trh práce je v neustálém pohybu a platí, že počet osob hledajících práci se rovná nabízenému počtu pracovních míst. Ostatní účastníci na trhu práce jsou nezaměstnaní. Těmi se stávají osoby, které nesplňují určitou kvalifikaci, nebo při rovnovážné reálné mzdové sazbě ani pracovat nechtějí¹⁵.

1.4 Vybrané makroekonomické ukazatele trhu práce v ČR (definice pojmů, vývoj, aktuální stav)

Z makroekonomického hlediska sledujeme trh práce prostřednictvím ukazatelů, jejichž vývoj odráží ekonomický stav země a současně fázi hospodářského cyklu, ve kterém se země aktuálně nachází. Hlavními ukazateli jsou měření míry ekonomické aktivity obyvatelstva, míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti či zobrazení vývoje mezd, přičemž hodnocení ukazatelů je třeba provádět ve vzájemné souvislosti.

¹⁴ MACH, Miloš. *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium*. – viz odkaz č. 2.

¹⁵ MACH, Miloš. *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium*. – viz odkaz č. 2.

Cílem všech evropských a ostatních ekonomik je ekonomický růst. Proč je však tak důležité zvyšování zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti v souvislosti s dalšími faktory?

Podle Kotýnkové¹⁶ je vztah mezi ekonomickým růstem, růstem zaměstnanosti a produktivitou práce příčinou nezaměstnanosti. Ukazatel intenzity zaměstnanosti, tvořící podíl mezi ekonomickým růstem a růstem zaměstnanosti sleduje pohyb zaměstnanostní složky na hospodářském růstu a zobrazuje práh zaměstnanosti (employment threshold). Práh zaměstnanosti ukazuje bod změny, ve kterém při konstantní produktivitě práce vede ekonomický růst k růstu nezaměstnanosti. Zde se ukazuje, že v tomto případě je zdrojem ekonomického rozvoje podpora růstu produktivity v jednotlivých sektorech ekonomiky¹⁷.

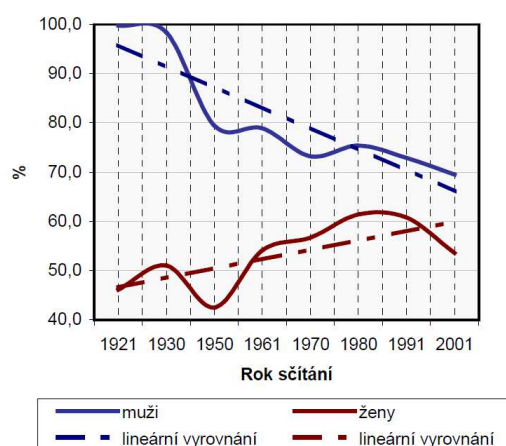
1.4.1 Míra ekonomické aktivity, míra zaměstnanosti

Míra ekonomické aktivity představuje podíl ekonomicky aktivních osob na celkovém počtu osob starších 15 let. Zahrnuje osoby zaměstnané, nezaměstnané, osoby studující, v důchodu či čerpající rodičovskou dovolenou¹⁸. Míru zaměstnanosti vyjadřuje procento zaměstnaných osob, a to jako podíl zaměstnaných na celkovém počtu ekonomicky aktivních osob.

¹⁶ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. Praha, VŠE v Praze, Nakladatelství Oeconomica, 2006, 22 s. ISBN 80-245-1149-5.

¹⁷ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí* – viz odkaz č. 16, s 23.

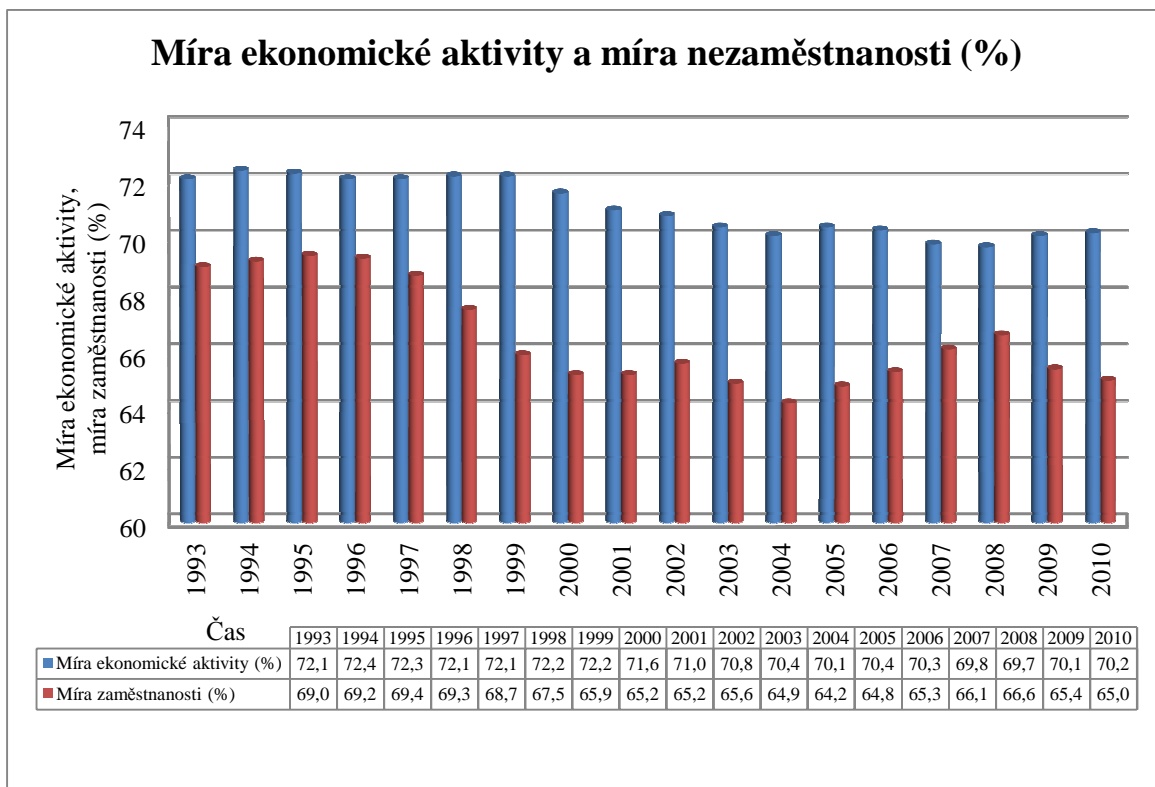
¹⁸ *Míra ekonomické aktivity*. [online]. [vid. 2012-04-15]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xedicipln.nsf/t/C20042C574/\\$File/13-534007a308.pdf](http://www.czso.cz/xedicipln.nsf/t/C20042C574/$File/13-534007a308.pdf).



Obrázek 2 – Míra ekonomické aktivity žen a mužů v ČR podle sčítání obyvatelstva, 1991 – 2001 (%)

Zdroj: Úroveň ekonomické aktivity obyvatel v období 1921 - 2001. [online]. [vid. 2012-03-31]. Dostupné z: [http://www.scitani.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/57004FE672/\\$File/2.pdf](http://www.scitani.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/57004FE672/$File/2.pdf).

Z historického hlediska pozorujeme podle sčítání obyvatelstva ČR sestupnou tendenci ekonomické aktivity mužů a do roku 1991 vzestupnou tendenci ekonomické aktivity žen. Příčiny tohoto vývoje lze nalézt již ve výchozí pozici úrovně zaměstnanosti, kdy muži dosahovali maximální úrovně ekonomické aktivity a ženy minimální.



Obrázek 3 – Míra ekonomické aktivity a míra nezaměstnanosti ve věku 15 – 64 let (%)

Zdroj: ČSÚ. Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). [online]. [vid. 2012-02-25].

Dostupné z: http://www.czso.cz/cz/cr_1989_ts/0501.pdf.

Z výběrového šetření pracovních sil (dále VŠPS) je patrné, že tendence ekonomické aktivity žen i mužů zůstávají konstantní s mírnou sestupnou tendencí, patrně vlivem nepříznivého demografického vývoje.

Celková míra zaměstnanosti má však kolísavý průběh. Zvýšená míra zaměstnanosti kolem roku 1995 (téměř 70 %) se postupně snižovala s mírným výkyvem v roce 2002 až téměř k hranici 64 %. Následuje vzestup zaměstnanosti vlivem hospodářského růstu ekonomiky, avšak nástupem dluhové a finanční krize je zaměstnanost utlumena. V polovině roku 2011 měla celková míra zaměstnanosti hodnotu 65,7%, přičemž míra zaměstnanosti mužů činila 74,1% a zaměstnanost žen 57,1%.

Tyto hodnoty jsou mírně nad průměrem EU (s výjimkou zaměstnanosti žen, která v souvislosti s hodnotami EU podprůměrná), avšak nedosahují hodnot roku 2008¹⁹.

1.4.2 Míra nezaměstnanosti²⁰

Nezaměstnanost je přirozeným jevem v tržní ekonomice. Definičně platí, že nezaměstnané osoby jsou souběžně starší 15-ti let, bez práce, aktivně se podílející na vyhledávání práce (samostatně či prostřednictvím Úřadu práce) a jsou ochotny nastoupit okamžitě, nejpozději do 14-ti dnů do zaměstnání.

Nezaměstnanost členíme na přirozenou - frikční a strukturální, které zachycují neustálou změnu pracovní síly z pozice nedokonalých informací či změny kvalifikačních předpokladů a jejich nesouladu s aktuální nabídkou pracovních míst.

Přirozená míra nezaměstnanosti je determinována demografickými změnami a vládní politikou sociálních jistot a příspěvků – zejména pojištěním osob v nezaměstnanosti a nastavením výše minimální mzdy. V neposlední řadě je přirozená míra nezaměstnanosti ovlivněna strukturálními změnami v ekonomice, zejména rozdílného tempa růstu jednotlivých sektorů ekonomiky. Trendem posledních (předkrizových) let je tendence k neustálému růstu zaměstnanosti. Snižování přirozené míry nezaměstnanosti je možné provést fiskálními zásahy, a to vytvářením veřejně prospěšných pracovních míst, zvyšováním informovanosti o volných pracovních místech či financování rekvalifikací. Pasivní zásah zmírňování dopadů nezaměstnanosti vláda provádí formou vyplácení dávek v nezaměstnanosti.

Dlouhodobá nezaměstnanost - cyklická, koresponduje s výkyvy potenciálního produktu v ekonomice. Hospodářský růst způsobuje zkrácení délky trvání nezaměstnanosti. Naopak

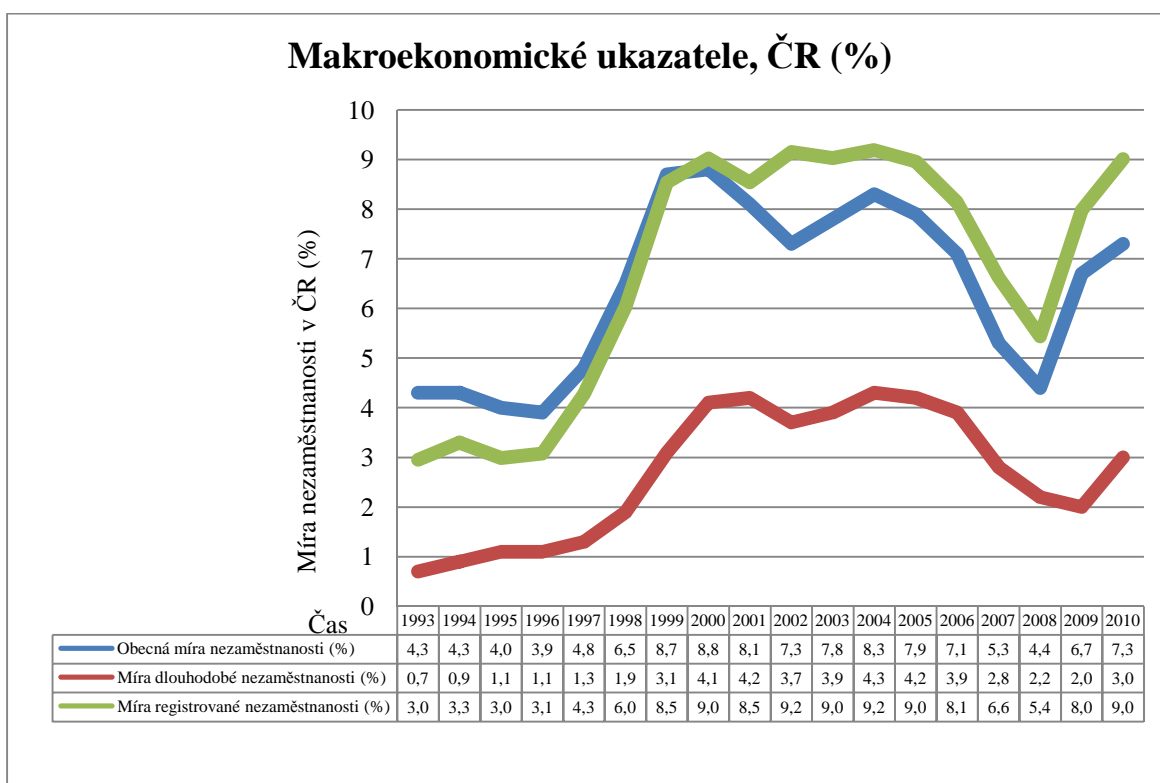
¹⁹ ČSÚ. *Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR a jiných státech Evropské unie podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 2. čtvrtletí 2011*. [online]. [vid. 2012-01-18]. Dostupné z: <http://czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/793D0039C7C3>.

²⁰ MACH, Miloš. *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium*. – viz odkaz č. 2.

propady agregátní poptávky i nabídky indikující recesi a délku nezaměstnanosti prodlužují. Dlouhodobě přetrvávající vysoké míry nezaměstnanosti s sebou přináší jev hystereze, který je popisován jako stav, kdy je minulý vývoj příčinou vývoje budoucího. Dlouhodobě nezaměstnaní rezignovaní pracovníci již nemají zájem vstoupit na trh práce a nevytvářejí tlak na pokles nominálních mezd.

Měření nezaměstnanosti je prováděno ve dvojí metodice. Míra registrované nezaměstnanosti označuje podíl nezaměstnaných registrovaných na Úřadu práce k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu, zahrnující součet zaměstnaných i nezaměstnaných obyvatel. Tato data publikuje Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Obecná míra nezaměstnanosti je mezinárodně standardizovaná metoda měření nezaměstnanosti. Zobrazuje VŠPS, kde zdrojem informací jsou domácnosti. Kritéria pro zařazení do skupin jsou odlišná od metodiky míry registrované nezaměstnanosti.



Obrázek 4 – Makroekonomické ukazatele, období 1993 - 2011: Obecná míra nezaměstnanosti, míra registrované nezaměstnanosti, míra dlouhodobé nezaměstnanosti (%)

Zdroj: ČSÚ. *Statistická ročenka České republiky 2011* [online]. [vid. 2012-01-18]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/0001-11-2010-1000>.

Ztrátu zdrojů plynoucí z rostoucí nezaměstnanosti označujeme jako hospodářské dopady nezaměstnanosti. Nemožnost vyrobit a prodat další zboží a služby, následně vyplatit mzdy zaměstnancům, kteří ji svou spotřebou navrací do ekonomiky, představuje mimo jiné také nemožnost vytváření dalších pracovních míst a v konečném důsledku i propad ekonomiky a reálné produkce.

Samuelson²¹ uvádí, že hospodářské ztráty vznikající v období vyšší nezaměstnanosti mnohonásobně převyšují mikroekonomické odhady neefektivity²² dané existencí monopolů, cel a kvót. Své tvrzení dokládá vyčíslením hospodářských ztrát v období Velké hospodářské krize, ropných šoků a inflační krize a také propadem nové ekonomiky.

Tabulka 2 – Hospodářské ztráty v USA v obdobích vysoké nezaměstnanosti – ušlá produkce (% mld. USD)

	Průměrná nezaměstnanost (%)	Ztráta HDP (mld.US dolarů, ceny rok 2003)	Ztráty podílu na HDP (%)
Velká hospodářská krize (1930-1939)	18,2	2 560	27,6
Ropné šoky a inflační krize (1975-1984)	7,7	1 570	3,0
Propad nové ekonomiky (2001-2003)	5,5	220	0,2

Zdroj: SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie.*, s. 653.

Také společenské dopady nezaměstnanosti citelně ovlivňují život nezaměstnaných. Zhoršená finanční situace a obtíže s nacházením pracovní pozice ovlivňují individuální a rodinný život. Vliv má jednoznačně také věk nezaměstnaného. Zejména dlouhodobá nezaměstnanost je sociální problém, a pokud člověk nenachází práci více než půl roku, dochází ke zhoršování fyzického a psychického stavu a nárůstu patologických jevů²³.

²¹ SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie.* – viz odkaz č. 1, s. 652.

²² Neefektivita – nedokonalé využití zdrojů.

²³ SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie.* – viz odkaz č. 1, s. 652.

1.4.3 Nezaměstnanost žen – celorepublikový vývoj a Liberecký kraj

ČR je zemí s trvale vyšší mírou nezaměstnanosti žen než mužů²⁴. Ženy jsou nezaměstnaností, a to i dlouhodobou, postiženy především z důvodu přítomnosti rizikových faktorů, jakými jsou např. péče o rodinu či osobu blízkou či ztráta kvalifikace za dobu, kterou ženy stráví na rodičovské dovolené.

Porovnání míry nezaměstnanosti za období let 2005 až 2010 ukazují následující dvě tabulky. V první tabulce jsou uvedena souhrnná data měr nezaměstnanosti žen a mužů v celorepublikovém měřítku a v druhé tabulce pouze údaje Libereckého kraje.

Tabulka 3 – Míra nezaměstnanosti mužů a žen v období 2005 – 2010 (%) – celá ČR

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
míra nezaměstnanosti žen	10,53	9,30	7,38	7,21	10,33	10,65
míra nezaměstnanosti mužů	7,60	6,41	4,92	5,02	8,44	8,76
míra nezaměstnanosti celkem	8,88	7,67	5,98	5,96	9,24	9,57

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ²⁵, zpracování vlastní

Tabulka 4 – Míra nezaměstnanosti mužů a žen v období 2005 – 2010 (%) – Liberecký kraj

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
míra nezaměstnanosti žen	9,32	8,66	7,67	8,39	12,95	12,46
míra nezaměstnanosti mužů	6,50	5,83	4,85	5,88	9,95	9,13
míra nezaměstnanosti celkem	7,73	7,04	6,05	6,95	11,24	10,54

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ²⁶, zpracování vlastní

²⁴ *Situační zpráva ke Strategii udržitelného rozvoje ČR*. 1. vyd. Editor Jan Kovanda, Tomáš Hák. Praha: Ministerstvo životního prostředí, 2009, 183 s. ISBN 978-80-7212-488-6 (BROŽ.).

²⁵ ČSÚ. *Počty uchazečů o zaměstnání a míry nezaměstnanosti v krajích ČR: PRA0100PU_KR* [online]. [vid. 2012-01-18].

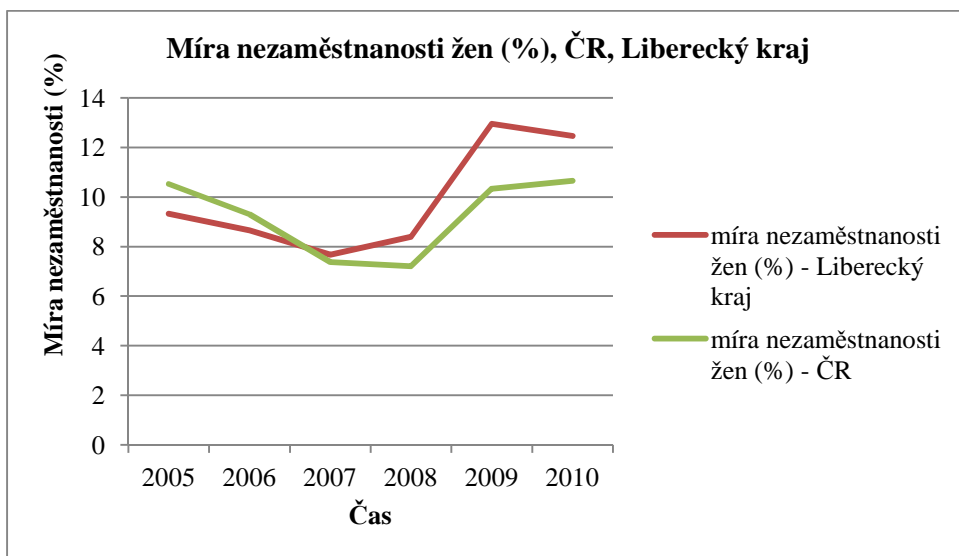
Dostupné z:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA0100PU_KR&&kapitola_id=15.

²⁶ ČSÚ. *Počty uchazečů o zaměstnání a míry nezaměstnanosti v krajích ČR: PRA0100PU_KR* [online]. [vid. 2012-01-18].

→ pokračování na další straně

Graficky vyjádřeno je porovnání míry nezaměstnanosti žen v Libereckém kraji a celorepublikově následující:



Obrázek 5 – Míra nezaměstnanosti, období 2005 – 2010, Liberecký kraj, ČR (%)
Zdroj: Tabulka č. 3 a Tabulka č. 4

Porovnáním sledovaných údajů lze dojít ke zjištění, že míra nezaměstnanosti Libereckého kraje zpočátku kopíruje vývoj celorepublikového hospodářského růstu a s ním spojeného poklesu nezaměstnanosti v období do roku 2008. Zaměstnanost rostla několik let po sobě, a v roce 2007 dosáhla historicky nejvyšší úrovně zaměstnanosti za posledních 11 let (66,5 %) při současném snížení míry nezaměstnanosti²⁷.

V období od konce roku 2007 až 2010 (data za rok 2011 v současné době nejsou k dispozici), dochází v důsledku celosvětové finanční krize k prudkému nárůstu míry registrované nezaměstnanosti téměř k deseti procentním bodům, což znamená

Dostupné z:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=PRA0100PU_KR&&kapitola_id=15.

²⁷ ČSÚ. *Trh práce - vývoj české ekonomiky v roce 2007*. [online]. 2008-03-14 [vid. 2012-03-17]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/0B00447C5F/\\$File/1109-07-Q4Int-6.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/0B00447C5F/$File/1109-07-Q4Int-6.pdf).

celorepublikově více než 561 tisíc nezaměstnaných osob, včetně více než 268 tisíc nezaměstnaných žen²⁸.

V Libereckém kraji je pozorována do roku 2006 míra registrované nezaměstnanosti vždy o několik procentních bodů nižší, než celorepubliková míra. Situace byla dána příznivým vývojem na trhu práce, růstem zaměstnanosti a vytvářením nových pracovních míst v sekundárním a terciálním sektoru ekonomiky. Práci nejrychleji nacházeli osoby s vyšším vzděláním v důsledku dobrého pracovního uplatnění v regionu. Liberecký region, zvláště univerzitní město Liberec, produkuje a zároveň absorbuje kvalifikované zaměstnance²⁹.

Odlišný vývoj je však přítomný od přelomového roku 2007, kdy se míra nezaměstnanosti v Libereckém kraji zvýšila nad celorepublikový průměr o cca jeden procentní bod. Ačkoliv se jedná o region s příznivou polohou v rámci infrastruktury, oslabení vlivu nových investic a pokles vytváření nových pracovních míst se stává příčinou tendence k trvalému mírnému nárůstu míry nezaměstnanosti. V absolutním vyjádření situace v roce 2010 se jedná o více než 25 tisíc libereckých nezaměstnaných, z toho téměř 13 tisíc žen³⁰.

²⁸ ČSÚ. *Tab. 10-7. Neumístění uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa*. [online]. 2011-11-23 [vid. 2012-03-17]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/0001-11-2010-1000>.

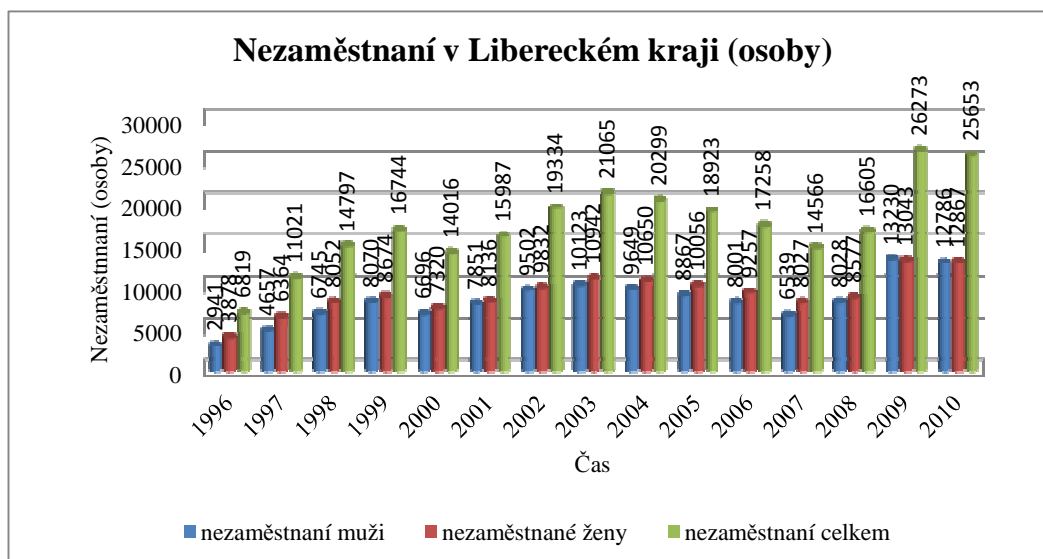
²⁹ ČSÚ. *Trh práce - vývoj české ekonomiky v roce 2007* – viz odkaz č. 27.

³⁰ ČSÚ. *Trh práce - vývoj české ekonomiky v roce 2007* – viz odkaz č. 27.

Tabulka 5 – Nezaměstnaní v Libereckém kraji podle pohlaví, období 1996 – 2010 (osoby)

rok	nezaměstnaní muži	nezaměstnané ženy	nezaměstnaní celkem
1996	2941	3878	6819
1997	4657	6364	11021
1998	6745	8052	14797
1999	8070	8674	16744
2000	6696	7320	14016
2001	7851	8136	15987
2002	9502	9832	19334
2003	10123	10942	21065
2004	9649	10650	20299
2005	8867	10056	18923
2006	8001	9257	17258
2007	6539	8027	14566
2008	8028	8577	16605
2009	13230	13043	26273
2010	12786	12867	25653

Zdroj: Úřad práce v Liberci, Ing. Petr Malkovský, analytik.



Obrázek 6 – Nezaměstnaní v Libereckém kraji podle pohlaví, období 1996 – 2010 (osoby)

Zdroj: Úřad práce v Liberci, Ing. Petr Malkovský, analytik.

Podle Dubske³¹ probíhá oživení české ekonomiky v roce 2011 velmi pomalu. Prozatím se ekonomika ani nepřiblížila hodnotám předkrizového vývoje, nejmarkantnější je však úbytek zaměstnaných osob. Strukturální nesoulad na trhu práce má vliv na nová pracovní místa, vytvořená v roce 2011, které ve svém počtu nepřesahují počet pracovních míst roku 2007, Navíc je patrný úbytek zaměstnaných osob ve prospěch osob samostatně podnikajících.

1.4.4 Rigidita mezd, mzdové rozdíly, vývoj mezd³²

Moderní ekonomie se pokouší zatím stále neúspěšně prozkoumat odlišnost trhu práce od ostatních přizpůsobujících se trhů³³. Žádný ekonom není schopen přesně popsat, co je příčinou nepružnosti mezd. Samuelson³⁴ vysvětluje, že předběžný závěr je možné odvodit z procesu soutěžení na trhu a doby platnosti ceny.

Rychle se vyčišťující, např. komoditní trhy (soutěživé trhy), jsou dané neustálou změnou cen komodit. Minutové stanovení ceny neustále mění tržní podmínky i objem nákupů. Naproti tomu dlouhodobé mzdové dohody (administrovaný trh) nedávají možnost změny mzdové sazby podle potřeby a aktuálnosti ekonomické situace podniku. Ještě méně pružné jsou mzdy na pracovních trzích s odbory. Rigidita mezd je také příčinou prodloužení období recese v hospodářském cyklu. Nemožnost snížení nominálních i reálných mezd v důsledku politických a odborových dohod způsobuje nižší konkurenceschopnost podniků, pomalý růst produkce a podpory oživení ekonomiky.

Samuelson vidí velký rozdíl mezi pracovním trhem v Evropě a Americe. Nepružné, zákonem stanovené jako minimální mzdy, jsou v sociální Evropě příčinou nižšího hospodářského růstu. Naproti tomu mzdy v Americe jsou velice pružné, neexistuje systém

³¹ DUBSKÁ, Drahomíra. ČSÚ. *Vývoj ekonomiky České republiky 1. až 4. čtvrtletí 2011*. [online]. 2012-03-14 [vid. 2012-03-17]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1109-11-q4_2011.

³² SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. – viz odkaz č. 1.

³³ Například komoditní, akciový trh, trh zboží a služeb.

³⁴ SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. – viz odkaz č. 1, s. 658.

sociální podpory i minimální mzda. Rychlý americký hospodářský růst posledních let může být však také příčinou současného kvantitativního uvolňování měnové politiky.

V praxi je nutné zohlednit mzdové rozdíly (diferenciály), které výrazně odlišují výši nominálních mezd napříč pracovním trhem i pracovními segmenty. Mzdové rozdíly v odvětví Samuelson³⁵ vysvětluje přítomností:

- Rozdílů v pracovních místech - povolání, která jsou fyzicky více náročná, společensky méně atraktivní, mající zdravotní rizika (např. umývači oken, pracovníci na ropné plošině) jsou obvykle lépe placené, než atraktivnější a příjemnější povolání (záchranář, hlídač v parku). Tyto mzdové rozdíly kompenzující relativní atraktivnost oborů se nazývají kompenzující rozdíly.
- Kvality práce, která úzce souvisí s kvalitativními rozdíly pracovníků. Zde vstupují do předpokladů pro volbu povolání vrozené duševní a tělesné schopnosti, výchova, vzdělání, průprava a také zkušenosti souhrnně se nazývající lidský kapitál. Výnos z investice do vzdělání je vysoký, avšak sekundují mu vysoké vstupní náklady i ušlá mzda.
- Segmentovaných trzích - trh práce je segmentovaný na nekonkurenční skupiny, jejichž kořeny jsou dány již ve výběru a délce přípravy na zvolené povolání. Práce zde není pouze jedním výrobním faktorem, ale souborem faktorů, z nichž je dílčí trh práce složen. Přestup z jednoho segmentu do druhého je nákladný a obtížný (nekonkurující si segmenty představují například lékaři a ekonomové), pracovník se na dlouhou dobu stává součástí dílčího trhu práce.
- Přítomností odborových svazů, které na nedokonale konkurenčním trhu práce uplatňují svůj monopolní vliv na zvyšování mzdy určitých segmentů. Tímto vlivem odbory přimějí firmy poskytovat mzdy, výhody a pracovní podmínky přesahující konkurenční úroveň (cca o 10 - 15 %) a zároveň omezují přístup k alternativní nabídce práce. Na trhu práce vzniká při vysokých mzdových sazbách převis

³⁵ SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. – viz odkaz č. 1 – s. 249-256.

nabídky práce, tito pracovníci zůstávají nezaměstnaní či se přesouvají hledat práci do ostatních sektorů.

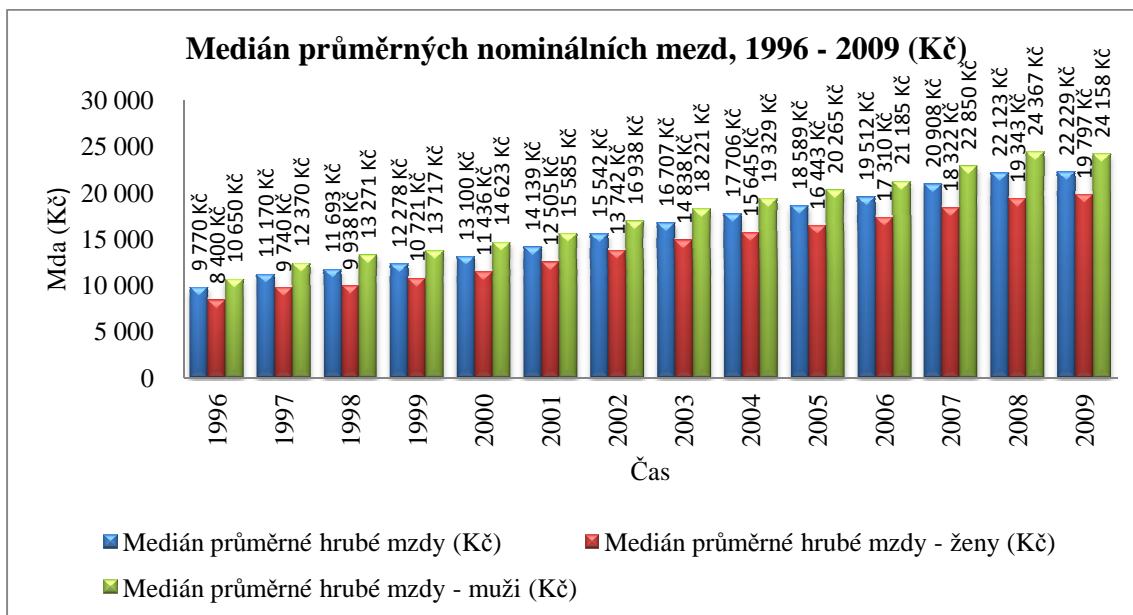
Pojem průměrné mzdy³⁶ je obtížné aplikovat na velkou většinu účastníků pracovního trhu. Ve skutečnosti totiž dvě třetiny pracovníků pobírají nižší než průměrnou mzdu. Aktuálně pro rok 2011 činila průměrná mzda 24 319,- Kč. V české ekonomice pokračuje velmi pozvolný, ale stabilizovaný růst mezd. Nominální mzdy meziročně rostly o 2,4 %, po odečtení inflace reálně o 0,6 %. Platí, že v nepodnikatelské sféře rostly nominální mzdy rychleji (meziroční nárůst o 2,7 %) než v nepodnikatelské (sledujeme meziroční nárůst pouze o 1,1 %), přičemž reálně příjmy v nepodnikatelské sféře klesají již od 2. čtvrtletí 2010³⁷.

Stav reálných mezd determinuje výše inflace ve sledovaném období, která v konečném důsledku snižuje její nominální výši. Reálné mzdy tvoří rozdíl mezi nominální výši mezd a mírou inflace v ekonomice. V období od roku 1999 do konce roku 2011 lze dle Přílohy A pozorovat nízkou míru inflace – vždy do 3 % p.a. Výjimkou je období let 2000, 2001 a 2008, kdy inflace dosáhla téměř 5 % resp. více než 6 % p.a.. Nejnižší míru inflace výše uvedeného období zaznamenal rok 2003, kdy inflace dosáhla 0,1 % p.a. V období od konce roku 2011 je analytiky naopak očekáváno zvýšení meziroční míry inflace až k hranici 4 % p.a.

³⁶ Průměrná hrubá měsíční mzda představuje podíl mezd bez ostatních osobních nákladů připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc. Do mezd se zahrnují základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, prémie a odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Jedná se o hrubé mzdy, tj. před snížením o pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky.

³⁷ ČSÚ. *Komentář k vývoji průměrné mzdy zaměstnanců*. [online]. 2012-03-09 [vid. 2012-05-11]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/795A003F2677>.

Pro sledování vývoje mezd v ekonomice je vhodnější sledovat mediánovou³⁸ hrubou měsíční mzdu. Oproti průměrné mzdě představuje prostřední hodnotu vzestupně seřazené řady mezd a nedochází zde (na rozdíl od průměru) ke zkreslení extrémně vysokými či nízkými hodnotami.



Obrázek 7 – Vývoj mediánu průměrných nominálních měsíčních mezd žen a mužů, 1996 – 2009 (Kč)

Zdroj: ČSÚ, Česká republika v datech (1989 – 2009) - tab. 2-10. Medián a průměrná hrubá měsíční mzda podle pohlaví, nezaměstnanost. [online]. 2011-12-05 [vid. 2012-02-11].

Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/1420-11-n_2011-0200.

Na trhu práce je patrný výrazný rozdíl mezi mzdami zaměstnaných žen a zaměstnaných mužů. Mediány průměrných mezd zaměstnaných žen jsou dlouhodobě výrazně nižší, což je patrně dáno odlišným kvantitativním pracovním zařazením žen do odvětví, kde průměrná mzda nedosahuje výše tzv. „mužských“ odvětví.

³⁸ Mediánová hrubá měsíční mzda zaměstnance se vypočte jako podíl, v němž je číselník kumulace měsíční hrubé mzdy od počátku roku do konce sledovaného období a jmenovatel počet měsíců od počátku roku do konce sledovaného období. Nejsou zahrnuti zaměstnanci pracující méně než 30 hodin týdně.

Podle lokality je v roce 2010 nejvyšší mzda žen v Praze (více než 30 tis. Kč), naopak nejnižší mzdu si ženy vydělají na Vysočině a ve Zlínském kraji – necelých 20 tis. Kč – viz Příloha B.

Výrazné rozdíly ve mzdách pozorujeme také v jednotlivých odvětvích ekonomiky – viz Příloha C. V dnešní době (údaje roku 2010) jsou na špici průměrných mezd oproti minulým obdobím činnosti v oblasti nemovitostí, pronájmu a další související podnikatelské činnosti v těsném závěsu s finančním zprostředkováním. Podnikání v oblasti nemovitostí a pronájmu vykázalo skokový nárůst mezd téměř na dvojnásobek oproti roku 2008³⁹. Nadprůměrné mzdy lze dosáhnout také ve zpracovatelském průmyslu a ve vzdělávání. Naopak nízkou mzdu vykazují oblasti zdravotnictví a sociální péče a veterinární činnosti, které zaznamenávají vysokou participaci žen.

Výši mezd podle G. S. Beckera⁴⁰, nositele Nobelovy ceny za ekonomii, výrazně ovlivňuje míra vzdělání a kvalita lidského kapitálu⁴¹, přičemž lidé s vyšším vzděláním a kvalifikací dosahují v průměru vyšších výdělků než lidé s nižším vzděláním. Kameníček⁴² dodává, že předpokladem dobré úrovně lidského kapitálu jsou znalosti, dovednosti, návyky a utváření hodnot získané vlivem rodiny.

Kvalifikovaný a vzdělaný zaměstnanec se stává na trhu práce konkurenceschopnější a je u něho patrný vyšší předpoklad participace na trhu práce. Pro zaměstnavatele, jako racionálně uvažujícího „spotřebitele“, je důležitá kvalita nakupované práce, přičemž

³⁹ Mezikrizové období – období mezi světovou finanční krizí let 2008 a 2009 a následnou hospodářskou krizí započatou v roce 2010.

⁴⁰ BECKER, Gary S. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 3rd ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. ISBN 02-260-4120-4.

⁴¹ Lidský kapitál - soubor vlastností a dovedností, kterými disponuje samostatná osobnost a přináší jí určitý budoucí užitek. Vlastnictví tohoto kapitálu je dosaženo kvalitním vzděláním s možností jeho trvalého zvyšování.

⁴² KAMENÍČEK, Jiří. *Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0449-3. s. 19.

dochází ke zvažování poměru mezi kvalitou a cenou (mzdou) nového zaměstnance⁴³. Lidský kapitál je nedílnou součástí efektivního růstu hodnoty firmy a jejího přínosu pro hospodářský růst. Kameníček⁴⁴ vyjadřuje hypotézu, že k udržení stálého hospodářského růstu při relativním vyčerpání ostatních zdrojů budou v budoucnu patrně nutné výrazné investice do lidského kapitálu.

Míra vysokoškolsky vzdělaných žen ve věku 25 – 34 let - viz Příloha D, je v současné době na úrovni o 5 % vyšší než počet stejně starých vysokoškolsky vzdělaných mužů. Tento trend pokračuje i v počtu současných studentů. V současné době studuje na vysokých školách 56 % žen z celkového počtu studentů. Muži tvoří menšinu, avšak tento poměr byl ještě ve školním roce 2000/2001 opačný, studenti muži byli zastoupeni v poměru 53 % z celkového počtu studentů⁴⁵.

Na mzdové rozdíly má vliv také diskriminace. Pojem diskriminace je v současné době velmi frekventovaný a i ekonomická teorie se snaží vysvětlit příčiny rozdílného zacházení s lidmi na základě osobních znaků, nebo praktiky, které mají na určité skupiny na trhu práce negativní účinky. Z hlediska ekonomického se nad diskriminací Samuelson⁴⁶ zamýšlí spolu s chicagským ekonomem Gary Beckerem a táží se proč při stejné produktivitě práce a rozdílné výši mezd dvou skupin na trhu práci firma maximalizující zisk nenajme pracovníky s nižší mzdou a nezvýší tak své zisky. Podle jejich názoru by skupina s nižší mzdou prakticky vytlačila druhou vysokopříjmovou skupinu z pracovního trhu, jelikož jim konkuruje nižší cenou. V praxi však tato úvaha není realizována, oba ekonomové naznačují, že za rozdíly v příjmech ekvivalentních skupin stojí i jiné síly – do smýšlení vstupují diskriminace vyloučením (záměrné vyloučení), diskriminační preference (předsudky) a statistická diskriminace (nedokonalá informace o členech skupiny). Diskriminačním přístupem dochází k prohloubení diskriminačních stereotypů, snižuje se

⁴³ KAMENÍČEK, Jiří. *Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování*. – viz odkaz č. 42, s. 19.

⁴⁴ KAMENÍČEK, Jiří. *Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování*. – viz odkaz č. 42, s. 21.

⁴⁵ ČSÚ, Ženy a muži v datech 2011: kapitola 3: Vzdělávání [online]. 2011-12-30 [vid. 2012-02-11].

Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011ediciplan.nsf/publ/1417-11-n_2011.

⁴⁶ SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. – viz odkaz č. 1 – s. 258.

motivace členů skupiny ke zvyšování své ceny na trhu práce a zvyšuje se ekonomická neefektivnost.

Ženy patří k největší skupině postižené diskriminací. V minulosti byly diskriminující faktory dány rozdílem ve vzdělání či nabytých zkušenostech. Předcházející generace žen měla mzdu o 30% nižší než muži. Dnes je tento rozdíl podstatně menší, avšak zábrany ve vzdělání a zkušenostech nahradilo mzdové znevýhodnění žen s dětmi. Nerovnosti v odměňování mají zřejmě příčinu opět ve společenských zvyklostech a očekávání, statistické diskriminaci a ekonomických faktorech. Vzdělání a pracovní zkušenosti ženy vzdalují od některých výše placených pozic na pracovním trhu. Podle Samuelsona⁴⁷ jsou nižší mzdy žen způsobeny spíše vyloučením žen z určitých oborů a klíčových pozic, než uplatňováním rozdílů žena/muž ve mzdě.

Hlavní břemeno snižování diskriminace na trhu práce leží na legislativní úpravě diskriminace. ČR přijala v dubnu roku 2008 Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací⁴⁸ (tzv. antidiskriminační zákon). Tento zákon vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace mj. ve věcech přístupu k povolání, zaměstnání i vzdělání.

V praxi je diskriminace na trhu práce různým způsobem stále přítomna a zákon je firmami často záměrně obcházen. Například v liberecké průmyslové zóně neexistuje přílišná ochota japonských firem zaměstnávat ženy ve vedoucích pozicích, ženy tu dosahují maximálně středních manažerských pozic⁴⁹. Přínosem jsou nevládní organizace typu Gender studies o.p.s., které v rámci své činnosti provádějí tlak na změnu smýšlení většinové populace a tím i faktické odstraňování diskriminace.

⁴⁷ SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. – viz odkaz č. 1 – s. 260.

⁴⁸ Zákon 198/2009 Sb. ze dne 23. dubna 2008, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. antidiskriminační zákon).

⁴⁹ SLEZÁKOVÁ Kateřina Bc. *Gender v managementu vybraných japonských společností na Liberecku*. Liberec 2011. Diplomová práce (Ing.). Technická univerzita Liberec. Ekonomická fakulta.

2. Flexibilní zaměstnávání

2.1 Flexibilní trh práce

Ženy na trhu práce jsou ovlivňovány snahou o úspěšnou participaci na trhu práce a s ní úspěšnou kombinací rodinných povinností. Toto dilema do určité míry řeší flexibilita práce. Nástroje trhu práce dávají možnost snadněji kombinovat práci a soukromý život, v tomto případě hovoříme o pozitivní formě pracovní flexibility. Negativní forma pracovní flexibility nebere ohled na kombinaci práce a soukromého života, a zaměstnanec je nucen se přizpůsobit požadavkům zaměstnavatele. Podle Dudové v postkomunistických zemích převažuje negativní forma pracovní flexibility nad pozitivní⁵⁰.

Pozitivní flexibilita trhu práce probíhá ve dvou úrovních:

- Flexibilita vnějšího trhu zobrazuje pružnost nabídky na trhu práce ve vztahu k poptávce. Pilíři této úrovně jsou kvalitní a cílená příprava na budoucí povolání a následné celoživotní vzdělávání. Flexibilitu je možné zvýšit motivací pracovníků vedoucí ke zvýšení preferencí zaměstnání a omezení výše sociálních dávek, které mohou převýšit mzdu a vytvářením flexibility trhu práce pomocí rozmanitých forem smluv, avšak při zabezpečení přiměřené sociální ochrany.

- Vnitřní flexibilita trhu práce zahrnuje podmínky péče podniků o lidské zdroje. Podnik přizpůsobuje výši lidských zdrojů svým aktuálním potřebám a cílům, avšak je nucen maximalizovat výnosnost z těchto investic. Výběrová řízení na pozice, umístování, zaškolování a průběžné vzdělávání je pro podnik investicí, která se ztrátou kvalifikovaného pracovníka stává nenávratnou. Zvyšování vnitřní flexibility probíhá především prostřednictvím rozvoje lidských zdrojů, založeném na vzdělávání či zvyšování

⁵⁰ DUDOVÁ, Radka. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008, 16 s. ISBN 80-733-0138-5.

kvalifikace, úpravou pracovní doby a využíváním částečných úvazků s cílem zohlednění zájmu podniků a zaměstnanců⁵¹.

Flexibilní organizace práce na úrovni podniků zvyšuje počet pracovních míst formou zkracování pracovní doby či sdílení pracovních míst (rozvržení pracovních míst mezi více zaměstnanců). V konečném důsledku sdílení pracovního místa umožňuje zefektivnění a zkvalitnění služeb například prodloužením pracovní doby v oblasti služeb.

Ke stimulaci flexibilní organizace práce slouží systém pravidel a nástrojů, např. v daňové oblasti, které by podnikům mělo přinášet motivaci k umožnění flexibilního zaměstnávání. Jedná se například o snížení daňové zátěže a pojistného z mezd plynoucích ze zkrácených úvazků.

Vysoká úroveň nemzdových nákladů (sociální a zdravotní pojištění) však podle Kotýnkové⁵² podporuje nahrazování práce kapitálem a nelegální zaměstnávání v důsledku snahy o snižování nákladů podniku. Následná vysoká nezaměstnanost vytváří tlak na další zvyšování nemzdových nákladů, jako zdroje příjmů do státního rozpočtu, a přenášení nákladů spojených s nezaměstnaností na ostatní zaměstnavatele. Snížení nemzdových nákladů Kotýnková navrhuje nahradit zvýšením například ekologických či spotřebních daní, a tímto způsobem eliminovat deficit státního rozpočtu.

Snaha o zvýšení flexibility trhů práce může však vést ke vzniku dvou úrovní trhu práce:

- primární trh práce s kvalitními a trvalými pracovními místy,
- sekundární trh práce s nejistými pracovními místy (práce na dobu určitou) a nízké mzdové podmínky (práce na zkrácený úvazek s nižší mzdou).

Kotýnková⁵³ upozorňuje, že dojde-li však při konstantním ekonomickém růstu ke zvýšení zaměstnanostní složky (rozšíření práce na částečný úvazek nízkokvalifikovaných sil), lze

⁵¹ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. Praha, VŠE v Praze, Nakladatelství Oeconomica, 2006, 30 - 31 s. ISBN 80-245-1149-5.

⁵² KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. – viz odkaz č. 51, s. 34.

⁵³ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí* - viz odkaz č. 51, 23 s.

čekat změnu i ve mzdové oblasti a negativní sociální dopad. Konstantní ekonomický růst vytváří větší zaměstnanost a dochází k poklesu celkové produktivity práce. Snížení prostoru pro růst reálných celkových mezd vede k rozevírání mzdové škály a především k poklesu nejnižších reálných mezd, které v dané situaci nemusí být kompatibilní s opatřeními sociální ochrany (dávky v nezaměstnanosti či dávky v situaci hmotné nouze).

2.2 Alternativní (flexibilní) pracovní úvazky

Flexibilní pracovní úvazky jsou charakteristické přizpůsobivostí a variabilitou, avšak tyto výhody jsou odhalovány postupně. Před rokem 1989 se alternativní pracovní úvazky v České republice omezovaly převážně na úzkou skupinu pracovníků, např. na vedoucí pracovníky, akademickou sféru či sezónní pracovníky v zemědělství a potravinářství. Plná zaměstnanost, určující totalitní trh práce neumožňovala volbu délky pracovní doby ať z pozice omezení nabídky práce zaměstnancem či optimalizace mzdových nákladů podniku⁵⁴.

V současném tržním uspořádání již trh práce absorbuje alternativní pracovní úvazky a tyto se stávají častější a dostupnější. Alternativní pracovní úvazek je jakýkoliv jiný pracovní režim, než je plný pracovní poměr uzavřený na dobu určitou či neurčitou se stanovenou týdenní pracovní dobou v délce 40 hodin. Výhody poskytuje uchazečům o zaměstnání, kteří nechtějí či nemohou pracovat na plný úvazek, i zaměstnavatelům, kteří optimalizují počet pracovníků v podniku podle ekonomické situace a mohou tímto způsobem snižovat své mzdové náklady. V současné ekonomické recesi je alternativní pracovní úvazek možností k získání či udržení kvalifikovaných zaměstnanců.

⁵⁴ CAZES, Sandrine a Alena NEŠPOROVÁ. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy: pružnost trhu a ochrana pracovníka*. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003, ISBN 80-865-5278-0.

Ve vyšší míře je alternativní pracovní úvazek využíván rodiči malých dětí, kterým tento způsob práce umožňuje harmonizaci osobního a pracovního života či studenty, jenž zaměstnání kombinují s profesní přípravou. Alternativní pracovní úvazky také přijímají lidé důchodového věku. Častou příčinou přijetí práce do alternativního pracovního úvazku je také nemožnost získání plného pracovního úvazku.

V následujících kapitolách je uveden přehled forem alternativních pracovních úvazků, jejich pozitivní aspekty a negativními předsudky, které omezují širší využití těchto pracovních úvazků. Následně je pozornost věnována pouze částečným pracovním úvazkům.

2.2.1 Formy alternativních (flexibilních) pracovních úvazků⁵⁵

Alternativní pracovní úvazky nabízejí nejčastější využití v těchto formách:

Zkrácená pracovní doba – tzv. poloviční úvazek

Zaměstnanec a zaměstnavatel sjednávají kratší pracovní dobu (např. 4 hodiny denně – 5 dní v týdnu či 8 hodin denně – 2,5 dne v týdnu), mzda odpovídá zkrácenému rozsahu pracovní doby. Pokud zaměstnavateli nebrání závažné provozní důvody, je povinen osobám pečující o dítě mladší 15-ti let či o bezmocnou osobu a těhotným zaměstnankyním na základě žádost vyhovět.

Pracovní podmínky (čerpání dovolené na zotavenou, dočasná pracovní neschopnost, poskytování benefitů) jsou stejné, jako je tomu u pracovního poměru na plný úvazek. Tato forma alternativního pracovního úvazky je v současné době nejvyužívanější.

⁵⁵ *Přehled forem flexibilních úvazků* [online]. [vid. 2012-03-07].

Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/brigady-a-flexibilni-uvazky/druhy-flexibilnich-uvazku/>.

Kratší pracovní doba s pružným rozvržením – poloviční flexibilní úvazek

Zkrácená pracovní doba s individuálním začátkem a koncem pracovní doby v jednotlivých dnech. Existuje časový úsek základní pracovní doby, kdy je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Sjednaná pracovní doba musí být v určeném vyrovnávacím období naplněna.

Kratší pracovní doba ve formě tzv. sdílení pracovního místa

Jedno pracovní místo je sdíleno mezi dva i více zaměstnanci, kteří pracují na základě dohody kombinovaně tak, aby pokryli stanovenou pracovní pozici. Podmínkou je výborná komunikace (předávání informací v rámci firmy). Sdílené pracovní místo je zatím využíváno spíše v zahraničí, ale je považováno za nejmodernější a velmi inovativní formu organizace práce.

Práce mimo pracoviště zaměstnavatele - tzv. home-office - práce z domova

Práci z domova v současné době český zákoník práce přímo neupravuje, ačkoli se rychle rozšiřuje a získává velkou oblibu. Výhodou spolupráce je snížení nákladů zaměstnavatele na vybavení a provoz kanceláří a zvýšení efektivity práce. Zaměstnanci zase lépe kombinují rodinný život s kariérou, je však zapotřebí velká dávka vůle a disciplíny. Jedná se o výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele, např. z domova zaměstnance. Může se jednat o výhradní home office či kombinaci s přítomností zaměstnance na pracovišti v sídle firmy. Nezbytná je technologická připravenost a povaha vykonávané práce - odvětví.

Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby – tzv. klouzavý pracovní rok

Při předpokladu nepřetržitého provozu a častých změn v rozvrhu pracovní doby, např. harmonogramu směn je využíván tzv. klouzavý pracovní rok. Systém předpokládá čerpání nepřetržitého odpočinku v týdnu i v jiných dnech než je sobota a neděle. Zaměstnanec pracuje v režimu tzv. krátkého a dlouhého týdne, za vyrovnávací období je nutné dosáhnout stavené pracovní doby.

Konto pracovní doby

Konto pracovní doby umožňuje zaměstnavateli, aby při nedostatku či naopak přebytku práce přiděloval zaměstnanci práci v aktuálním objemu. Zákoník práce svou úpravou povoluje, aby zaměstnavatel vyplácel zaměstnanci stálou mzdu ve výši minimálně 80% průměrné mzdy. Po obdržení souhlasu dotčeného zaměstnance zaměstnavatel zřizuje účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance. Ukončením vyrovnávacího období nepřesahujícího 26 týdnů po sobě jdoucích dojde k vyrovnání eventuálního rozdílu ve vyplacených mzdách.

Jiná úprava pracovní doby – tzv. stlačený pracovní týden

Základem této úpravy je dohoda zaměstnance a zaměstnavatele na jiné úpravě pracovní doby. Je možné tedy pracovat více než stanovených 8 hodin některé dny v týdnu, přičemž k čerpání volna dochází ve zbylém pracovním týdnu. Zákoník práce stanovuje pouze omezení délky směny, která nesmí přesáhnout 12 hodin.

Dohody o pracích konané mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konané mimo pracovní poměr jsou v České republice oblíbeny pro svou flexibilitu zejména u sezónních prací nebo krátkodobých brigád. Zaměstnavatel se zájemcem uzavírá dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti.

Dohoda o provedení práce (DPP) – je dle § 75 Zákoníku práce⁵⁶ omezená limitem rozsahu práce, který nesmí přesahovat 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. Je nutné ji sjednat písemně a odměna nesmí být nižší než minimální mzda. Mohou být sjednány konkrétní úkoly i opakující se činnosti. Před 1.1.2012 zaměstnavatel neodváděl zdravotní a sociální pojištění, hradil pouze daň z příjmu. Novela Zákoníku práce nyní nařizuje odvody zdravotního a sociálního pojištění ze zúčtovaných mezd vyšších než 10 000,- Kč.

⁵⁶ Zákoník práce č. 262/2006 Sb., novela č. 365/2011 platná k 1.1.2012.

Dohoda o pracovní činnosti (DPC) – je dle § 76 Zákonníku práce omezená rozsahem práce, který nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tedy maximálně 20 hodin týdně. Je nutné ji uzavřít písemně a vymezit období jejího trvání, sjednanou práci a sjednaný rozsah pracovní doby. Z odměny, která musí být vyšší, než minimální mzda zaměstnavatel odvádí pojistné na zdravotní a sociální pojištění.

Práce na dobu určitou⁵⁷

Tento specifický alternativní pracovní úvazek s pevným začátkem a koncem pracovního období je vnímán také jako tzv. nárazník cyklických změn na trhu práce. V období zvýšené nejistoty jsou vyhledávanou formou práce především ze strany zaměstnavatelů, jimž umožňuje efektivní regulaci lidských zdrojů.

2.2.2 Pozitivní aspekty alternativních (flexibilních) pracovních úvazků⁵⁸

Pracovní úvazky nabízející flexibilitu pro zaměstnance i zaměstnavatele, jsou tímto svým charakteristickým rysem velmi důležité pro zdravé fungování trhu práce. Nabízejí přizpůsobení obou stran aktuálním podmínkám na trhu práce a vytvářejí prostor pro efektivní rozvoj.

Přínosem jsou faktory:

- do pracovního procesu je zapojen určitý okruh osob, které by jinak byly odkázány na pobírání sociálních dávek,
- absence ztráty kontaktu s okolím a stabilizace životní úrovně,
- snižování nezaměstnanosti a nákladů na sociální politiku státu,
- propojování generací (např. pomocí sdílených pracovních míst),
- šance k získání práce i době krize,

⁵⁷ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí* - viz odkaz č. 51, s. 144

⁵⁸ *Alternativní formy zaměstnávání*. [online]. [vid. 2012-03-10].

Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/brigady-a-flexibilni-uvazky/alternativni-formy-zamestnavani>.

- ze zkráceného pracovního poměru může po čase vzniknout plný pracovní poměr,
- rozmanitost pracovního života (řízená fluktuace – změna pracovní pozice s vizí získání nových zkušeností),
- souběh zaměstnání a podnikání,
- harmonizace pracovního a osobního života.

2.2.3 Předsudky a omezení alternativních (flexibilních) pracovních úvazků – negativní aspekty⁵⁹

Nízké kvantitativní vyjádření nabídky a poptávky po alternativních pracovních úvazcích, kterými se zabývají následující kapitoly, tvoří základní ukazatel při rozhodování o tomto typu pracovního poměru. Dalším aspektem jsou předsudky a omezení, kterými jsou subjekty zasaženy.

Česká populace je obecně velmi nedůvěřivá a konzervativní, což se projevuje i v chování na trhu práce. Alternativní formy zaměstnávání nejsou stále přijímány v dostatečné míře k absorpci potřeb trhu práce.

Nejčastějšími předsudky mohou být:

- zaměstnanec na částečný úvazek musí vykonat stejné množství práce, jako by pracoval na plný úvazek, při nižším platovém ohodnocení.
- zaměstnavatel má obavy, že zaměstnanec neodvádí kvalitní práci, pokud ji vykonává méně hodin,
- zaměstnavateli je vnímán zkrácený úvazek jako odklon od dosavadního systému a zvýšení nákladů,
- někteří zaměstnavatelé považují zaměstnance vyžadujícího zkrácený pracovní úvazek za nevhodného a líného.

⁵⁹ *Alternativní formy zaměstnávání.* – viz odkaz č. 58.

2.3 Částečné pracovní úvazky

Evropská unie legislativně upravuje částečné pracovní úvazky směrnicí o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku č. 97/81/ES, ze dne 15.12.1997, s cílem odstranit diskriminaci zaměstnanců na částečný úvazek, zlepšit kvalitu částečného pracovního úvazku a přispět k pružné organizaci pracovní doby. Významná je také směrnice o pracovní době (93/104/ES), která zahrnuje předpisy o pracovní době navržené na ochranu zdraví a bezpečnosti zaměstnanců, a směrnice o stejné odměně za práci (75/117/EHS), která zakazuje diskriminaci na základě pohlaví.

V České republice byly tyto směrnice implementovány do právního rámce a současná právní úprava řeší částečné úvazky pomocí novely Zákoníku práce č. 365/2011 ze dne 6.11.2011.

2.3.1 Nabídka částečných pracovních úvazků

Práce formou flexibilního uspořádání je pro určité skupiny zaměstnanců vhodnou a vítanou formou zaměstnání. Spatřují v ní jisté výhody, které jim umožňují snadnější výkon ostatních povinností a úkolů. Zápory, v podobě nižšího společenského i finančního ohodnocení, jsou přijímány jako odvrácená a nevyhnutelná stránka věci. Pro dlouhodobější participaci na trhu práce zkrácených pracovních úvazků je nutný předpoklad převýšení relativních kladů nad zápory.

Osoby, které jsou ochotny pracovat prostřednictvím alternativních PÚ, mají určitá očekávání a také předpoklady. Pro jejich vymezení je nutné pochopení pohnutek, se kterými přicházejí na trh práce. Pravděpodobně nejčastějšími uživateli zkrácené pracovní doby, jsou především matky (otcové) s malými dětmi, osoby pečující o postiženou osobu či věkově starší zaměstnanci, kterým kratší pracovní doba umožňuje snadnější harmonizaci rodinného a profesního života. Tyto skupiny zaměstnanců jsou ochotny akceptovat snížené mzdové ohodnocení plynoucí z nižšího počtu odpracovaných hodin.

Částečný pracovní úvazek využívají nejčastěji tyto skupiny zaměstnanců (včetně doby, kterou průměrně týdně odpracují):

- matky s malými dětmi a osamělí rodiče (26 hodin),
- zaměstnanci ve věku 50 let a více (22 hodin),
- zaměstnanci bez vyučení (23,7 hodiny),
- zaměstnanci se změněnou pracovní schopností - ZPS (25,2 hodiny)⁶⁰.

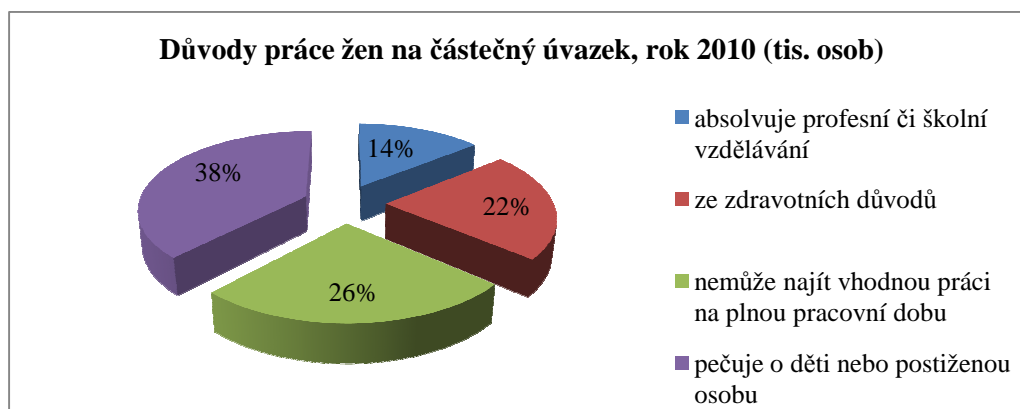
Průměrná délka částečného pracovního úvazku se liší podle typu skupin. Nejdelší odpracovanou dobu lze pozorovat u rodičů dětí, nejméně naopak pracují lidé v nejvyšší věkové kategorii. Kuchařová⁶¹ analyzuje rozpor mezi požadavkem na kratší pracovní dobu u žen rozvedených a matek samoživitelek s více dětmi a upozorňuje, že tyto ženy projevují relativně menší zájem pracovat na částečný pracovní úvazek zřejmě z ekonomických důvodů, částečná pracovní doba snižuje jejich příjmy. Pouze u vdaných žen se dvěma a více dětmi pozoruje zvýšený zájem o takovou práci.

Z tohoto předpokladu plyne závěr, že částečné pracovní úvazky mohou být pouze alternativou příjmu rodin, které mají současně druhé plné zaměstnání, či doplňujícím příjmem osoby pobírající důchod nebo jiné sociální dávky.

Podle českého statistického úřadu byl v roce 2010 u žen nejčastějším důvodem přijetí částečného pracovního úvazku péče o rodinné příslušníky (téměř 40 %), na následující pozici je neschopnost nalézt práci na plnou pracovní dobu (26 %). Významný je i podíl žen absolvujících profesní či školní vzdělávání (14 %). Zaměstnankyně vyššího věku, ZPS či s nízkým stupněm vzdělání jistě také sekundárně spatřují výhody alternativních pracovních úvazků v nižší fyzické či psychické náročnosti zaměstnání, jelikož jsou limitovány svým zdravotním stavem resp. nízkou kvalitací.

⁶⁰ KUCHAROVÁ, Věra a ZAMYKALOVÁ, Lenka. *Aktuální otázky postavení žen v ČR*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1998.

⁶¹ KUCHAROVÁ, Věra a ZAMYKALOVÁ, Lenka. *Aktuální otázky postavení žen v ČR*. – viz odkaz č. 60, s.24.



Obrázek 8 – Důvody práce žen na částečný úvazek, rok 2010 (tis. osob)

Zdroj: ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle VŠPS: Tab. 311 Zkrácená pracovní doba a podzaměstnanost*. [online]. [vid. 2012-03-07].

Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3115-11>.

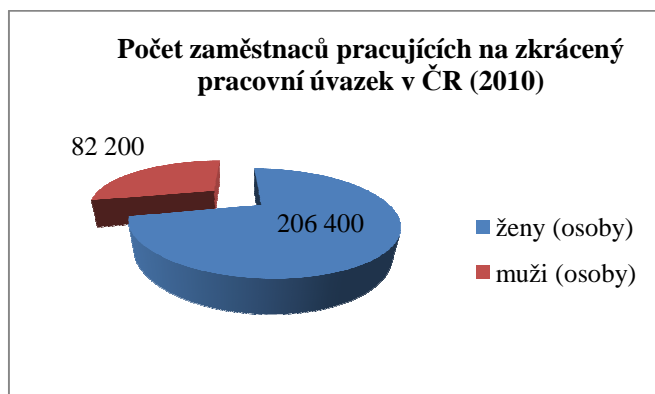
2.3.1.1 Statistika nabídky částečných pracovních úvazků - celorepublikově

Nabídka částečných pracovních úvazků prošla v průběhu minulých let mnoha změnami. Počáteční menší rozlišovací schopnost zaměstnanců a současně snížená orientace na trhu práce v počátečním období ekonomické transformace způsobily menší ochotu pracovat jinak než v plném pracovním poměru. Také zaměstnavatelé, potýkající se se změnami na trhu zboží a služeb, spíše zachovávali standardní uspořádání formy práce.

V následujících letech však nastala na trhu práce změna. Částečné pracovní úvazky si získaly oblibu především mezi osobami nějakým způsobem znevýhodněnými na trhu práce klasických plných úvazků – především mezi matkami dětí do 8 let, avšak stále se pohybuje výrazně pod průměrem EU.

V tuzemsku patří práce na částečný úvazek k méně frekventovaným formám na trhu práce a využívají ji převážně nadnárodní a velké firmy. Počet zaměstnanců pracujících v roce 2010 tomto pracovním uspořádání byl 288 600 osob, tj. v absolutním počtu 82 200 mužů

a 206 400 žen⁶², přičemž podle serveru jobs.cz nebyla v roce 2011 téměř čtvrtina respondentů spokojena s tradičním úvazkem na plný pracovní poměr a na trhu práce je až 43% pracovníků, mající zájem využívat alternativních pracovních úvazků⁶³.



Obrázek 9 – Počet zaměstnanců pracujících na zkrácený pracovní úvazek, rok 2010 (osoby)

Zdroj: ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle VŠPS: Tab. 312 / 1 Zaměstnanost v CS na zkrácenou pracovní dobu*. [online]. [vid. 2012-03-07]. Dostupné z:

<http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3115-11>.

Příloha E analyzuje strukturu částečných pracovních úvazků podle odvětví, pohlaví a vzdělání. Grafy zobrazují struktury vždy v celkovém počtu a poté se zaměřují pouze na segment žen.

Nejperspektivnější vývoj částečných pracovních úvazků lze České republice pozorovat v odvětví vzdělávání, kde je takto zaměstnáno téměř 40 tis. osob (téměř 17 % z celkového počtu zaměstnaných na částečný úvazek) a oblasti velkoobchodu a maloobchodu (zaměstnáno více než 39 tis. osob. Větší počet zaměstnanců pracuje také v sektoru

⁶² ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle VŠPS: Tab. 312 / 1 Zaměstnanost v CS na zkrácenou pracovní dobu*. [online]. [vid. 2012-03-07].

Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3115-11>.

⁶³ *Alternativní formy zaměstnávání*. – viz odkaz č. 58.

zpracovatelského průmyslu – více než 35 tis. (téměř 15 %). Nejnižší počet zaměstnaných na částečný úvazek naproti tomu registruje odvětví administrativních, kulturních a rekreačních činností. Tato odvětví jsou zastoupena méně než 5% z celkového počtu zaměstnaných na částečný úvazek, a v každém z těchto dvou odvětví je zaměstnáno cca 11 tis. pracovníků.

Částečná zaměstnanost žen kopíruje vyjádření celkové částečné zaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že ženy tvoří většinu této zaměstnanecké skupiny, jsou absolutní počty jen o málo nižší než celková data.

Struktura částečných pracovních úvazků podle hlavních tříd (KZAM) činnosti vytyčuje četnost pracovních pozic, obsazovaných ve zkrácené pracovní době. Dle grafu v Příloze E lze pozorovat celkové nejvyšší zastoupení u pozic technický, zdravotní a pedagogický pracovník, ve kterých je zaměstnáno téměř 70 tis. zaměstnanců (více než 24 %), následují třídy pracovníci ve službách a obchodě – téměř 49 tis. zaměstnanců (17 %) a vědečtí pracovníci, čítající více než 48 tis. zaměstnanců (téměř 17 %). Nejnižší počet (méně než 2 %) je částečných úvazků na pozicích zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci, absolutně vyjádřeno se jedná o více než 5 tis. osob.

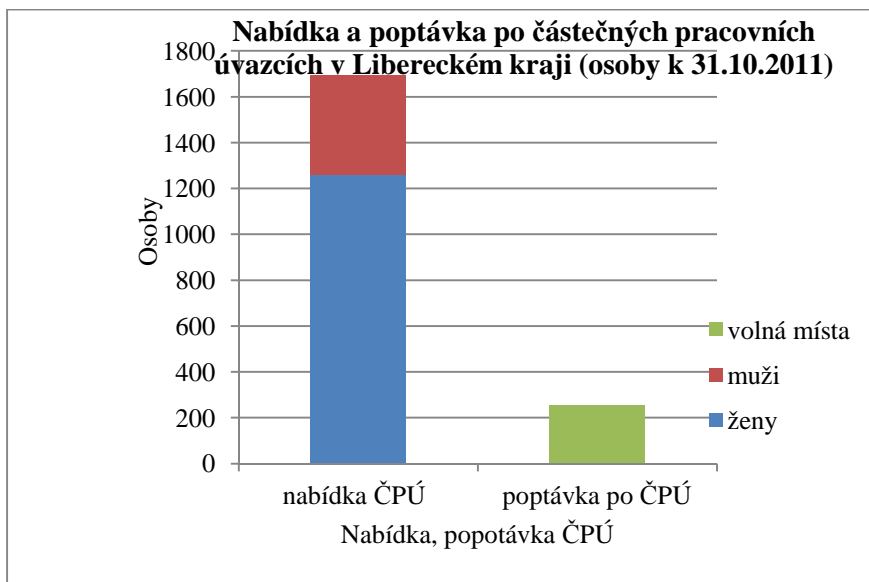
Hlavní třídy pracovních úvazků v rozlišení ženské zaměstnanosti vykazují více než 52 tis. zaměstnankyň v třídě technický, zdravotní a pedagogický pracovník, následují pracovnice ve službách a obchodě (více než 41 tis. zaměstnankyň). Nejméně zastoupené jsou ženy pracující na částečný úvazek v pozicích zákonodárkyň, vedoucích a řídicích pracovníc, pouze 1 % zaměstnaných, v absolutním vyjádření necelé 3 tis. zaměstnankyň.

Podle vzdělání je struktura částečných pracovních úvazků nejvíce zastoupena zaměstnanci dosáhnoucí středoškolského vzdělání s maturitou, ti jsou zastoupeni více než 40 % participací (ženy téměř 43 %). Vysokoškolské vzdělání je zastoupeno celkově téměř 24 % (u žen 21 %).

2.3.1.2 Statistika nabídky částečných pracovních úvazků – Liberecký kraj

Regionální trhy práce se od celorepublikového výrazně odlišují mírou nesouladu mezi poptávkou a nabídkou z hlediska prostoru a struktury. Liberecký kraj výrazně nevyčnívá z lepšího průměru, nabídková i poptávková strana je zde v relativním souladu. Nároky na pracovní sílu region pokrývá a koresponduje se strukturou ekonomiky. Spíše jednostrannou orientaci na automobilový průmysl doplňuje sektor služeb a vzdělávání.

Podle Ing. Petra Malkovského, analytika Úřadu práce v Liberci bylo evidováno k 31.10.2011 v Libereckém kraji celkem 1 693 osob, které jsou ochotny nastoupit do zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek, z toho 1 257 žen. Ke stejnému datu Úřad práce evidoval 253 volných pracovních míst se zkrácenou pracovní dobou.



Obrázek 10 – Nabídka a poptávka po částečných pracovních úvazcích v Libereckém kraji (osoby k 31.10.2011)

Zdroj: Úřad práce v Liberci, Ing. Petr Malkovský, analytik

Úřad práce neanalyzuje data stejným způsobem jako ČSÚ. Tato data jsou dostupná vždy k aktuálnímu datu šetření, a z tohoto důvodu je uvedena pouze absolutní hodnota nabídky a poptávky k datu 31.10.2011. Celková genderově odlišená data o vývoji poptávky po částečných pracovních úvazcích, či podrobnější analyticky zpracovaná data nabídky včetně časových řad nejsou v programu Úřadu práce dostupné.

2.3.2 Poptávka po částečných pracovních úvazcích

Poptávková strana trhu práce citlivě reaguje na stav ekonomiky. Firmy svou ochotou tvorby pracovních míst reagují na vývoj hospodářského cyklu a současná tendence k hospodářskému propadu tvorbu pracovních míst nepodporuje.

Ukazuje se zde také časové zpoždění vůči vývoji hospodářského cyklu, například vrchol hodnot počtu volných pracovních míst, pozorovaný na počátku roku 2008, je časově ročně zpožděn za vrcholem hospodářského cyklu⁶⁴.

2.3.2.1 Statistika částečných pracovních úvazků

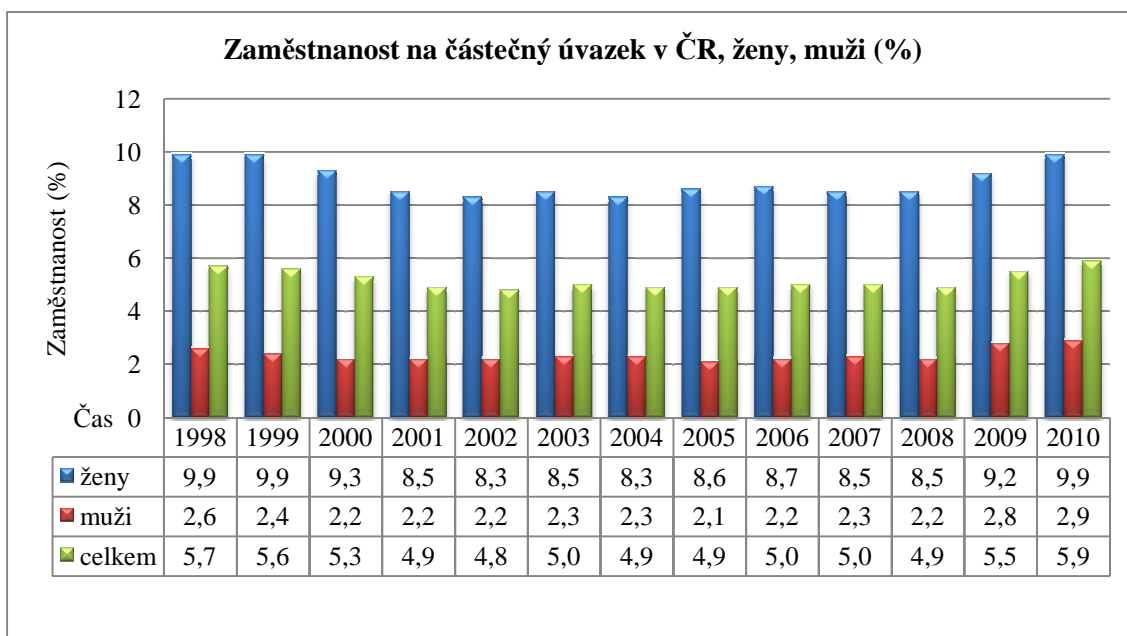
Vývoj poptávky práce na částečný pracovní úvazek v České republice vyjadřuje počet zaměstnavatelů, nabízející částečný pracovní úvazek. Celkové údaje naznačují růstovou tendenci, jelikož vlivem ekonomické krize na trhu práce je poptávka po zkrácených pracovních úvazcích ze strany zaměstnavatelů stále vyšší. Tato změna směřující ke zvýšení pružnosti trhu práce přináší přehodnocení pozic klasických kmenových zaměstnanců, je však potřebná účinná podpora státu.

Celkové hodnocení stavu částečných pracovních úvazků je závislé od míry poskytování informací. Poptávková strana je přesně měřitelná (např. VŠPS, ČSÚ), avšak informace nabídkové strany jsou do určité míry skryté. Míra ochoty zaměstnanců přijmout částečný pracovní úvazek není relevantně dostupná, existují pouze průzkumy a jejich odhady počtů.

Rozdílná je situace stávajících částečných pracovních úvazků a budoucích (inzerovaných), jejichž procento je výrazně nižší. Slouží pouze k odhadu rozdílu mezi nabídkou a poptávkou, jelikož absolutní vyjádření nevystihuje skutečnost. V roce 2010, kdy se projevilo mírné oživení trhu práce před nástupem další vlny ekonomické krize koncem

⁶⁴ JERÁBKOVÁ, Zdeňka, ČSÚ. *Vybrané dopady hospodářského zpomalení na regionální trhy práce v ČR* [online]. [vid. 2012-03-07]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta17120909.doc>.

roku 2011, činil podle společnosti LMC⁶⁵, která se zabývá komplexním poradenstvím v oblasti HR (human race – lidské zdroje) a provozováním webových portálů práce, podíl poptávky po zkrácených pracovních úvazcích 6,2% z celkového počtu pracovních úvazků registrovaných na webových portálech jobs.cz a práce.cz. Nabídka zkrácených úvazků na těchto serverech činila 23 %, a tím výrazně převyšovala poptávku firem po těchto úvazcích⁶⁶. Nejčastěji jsou inzerovány poptávky po pracovnících v obchodě, administrativě a bankovníctví. Typicky je poptávka také po pracovnících call center, sociálních pracovníků či lékařů.



Obrázek 11 – Vývoj realizovaných částečných pracovních úvazků (%), 1998 – 2010

Zdroj: KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí* - viz odkaz č. 51, s. 140, 141

www.czso.cz, www.eep.eurostat.ec.europa.eu.

⁶⁵ LMC s.r.o. je významný operátor na českém elektronickém trhu práce a jedna z předních evropských e-recruitmentových společností. Provozuje službu www.jobs.cz určenou pro elitní pozice na domácím pracovním trhu a největší pracovní portál na českém internetu www.prace.cz. Nyní registruje 8500 firemních zákazníků z ČR i zahraničí.

⁶⁶ MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Poptávka po zkrácených úvazcích převyšuje nabídku*. [online]. 2010-08-13 [vid. 2012-03-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/9275>.

Obrázek ukazuje vývoj zaměstnanosti jako podíl zaměstnanců pracujících na částečný úvazek z celkového počtu zaměstnanců. V časovém období od roku 1998 do roku 2010 je zřejmé kolísání míry zaměstnanosti na částečný úvazek. Po relativně vyšší úrovni zaměstnanosti na počátku 90. let dochází k jejímu mírnému snižování do roku 2001 a následnému konstantnímu stavu – celková míra částečné zaměstnanosti se pohybuje pod hranicí 5 %. Od roku 2009 nastává mírný nárůst celkové částečné zaměstnanosti až na současných necelých 6 %. Vývoj mužské a ženské částečné zaměstnanosti kopíruje celkový trend, avšak výrazně pod průměrem EU.

Částečné pracovní úvazky se často vyskytují v sektoru služeb – viz Příloha E, který v České republice zatím není na takové úrovni, jako v zemích západní části EU. Dalším z důvodů nižšího zastoupení částečných pracovních úvazků na českém trhu práce je skutečnost, že zkrácení pracovní doby se odráží ve snížení reálné mzdy s následným dopadem na rozpočet domácnosti⁶⁷.

Nejvíce zaměstnavatelů, převážně nadnárodních společností s celorepublikovou působností, vytváří částečné pracovní úvazky v hlavním městě Praze, kde je dlouhodobě nejvíce pracovních příležitostí s upravenou pracovní dobou. S velkým odstupem je na dalších místech Moravskoslezský a Jihomoravský kraj. V Libereckém kraji je průměrný počet těchto pracovních příležitostí konstantní s pozvolným růstem od roku 2009⁶⁸.

⁶⁷ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí* - viz odkaz č. 51, s. 141.

⁶⁸ JEŘÁBKOVÁ, Zdeňka, ČSÚ. *Vybrané dopady hospodářského zpomalení na regionální trhy práce v ČR* – viz odkaz č. 64.

Přehled vybraných firem, nabízející alternativní pracovní úvazky v České republice:

- Fakultní nemocnice v Motole – zkrácený pracovní úvazek,
- Komerční banka a.s. - částečný pracovní úvazek, pružná pracovní doba, práce z domova, sdílené pracovní místo,
- ČSOB a.s. – částečný pracovní úvazek, právní poradenství, koučování apod.
- Ahold Czech Republic – částečný pracovní úvazek,
- T-Mobile - částečná práce z domova, sdílení pracovního místa, přerušení výkonu práce, kratší pracovní doba a flexibilní začátek a konec pracovní doby,
- Gender Studies - flexibilní pracovní doba, práce z domova,
- Allianz – flexibilní pracovní doba, částečné úvazky či práce z domova, je připravováno sdílení pracovního místa,
- Microsoft – podpora flexibility,
- TRW – sdílené pracovní místo ve výrobě,
- Člověk v tísni o.p.s. – flexibilní formy organizace práce,
- Sefima s.r.o. – práce z domova, flexibilní týdenní fond pracovní doby,
- IBM – práce z domova.

Personalisté velkých IT firem se v poslední době zabývají ženami jako specifickou skupinou – vyvíjí pro ně e-learningové programy a motivují je ke zkrácení rodičovské dovolené formou využití zkrácených úvazku. Firmy považují tento přístup za investici do znalostního kapitálu vlastních zaměstnanců⁶⁹.

Podskupinu tvoří také lidé nedobrovolně pracující na částečný úvazek. Nařízeným zkrácením pracovní doby podnik snižuje náklady či eliminuje výpadek odbytu. Tato podzaměstnanost se podle Kotýnkové⁷⁰ pohybuje okolo 15% celkového počtu zkrácených pracovních úvazků.

⁶⁹ SKÁLOVÁ, Helena. Perspektiva žen na trhu práce. In: *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Praha: Gender centrum, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0.

⁷⁰ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí* - viz odkaz č. 51, s. 141.

2.3.2.2 Přínosy a specifika poptávky po částečných pracovních úvazcích

Částečné pracovní úvazky jsou specifickým uspořádáním pracovní pozice i z hlediska zaměstnavatele. Přináší jim řadu výhod, ale na druhé straně je zatěžuje nezměnnou administrativou a nepodporuje zvýhodňujícím legislativním opatřením.

Výhody:

- optimalizace osobních nákladů za zaměstnance,
- absence ztráty kvalifikovaného zaměstnance (např. během rodičovské dovolené), a s tím spojené snížení nákladů na zaškolování nového zaměstnance,
- zastupitelnost zaměstnance,
- motivovanost zaměstnance
- vyšší flexibilita pracovního trhu.

Nevýhody:

- náklady na administrativu jako u plného úvazku,
- stejné nároky na pracovní vybavení jako u plného úvazku,
- chybějící daňové zvýhodnění zaměstnavatele – motivace k zaměstnávání,
- vyšší nároky na vedení týmu,
- přetěžování či neúplné vytížení pracovníka.

Náklady jsou v současné době určující pro převážnou část činností zaměstnavatele, je tedy možné využít komparaci nákladů zaměstnavatele na plný (Zaměstnanec P) a částečný (Zaměstnanec Z_1 a Zaměstnanec Z_2) pracovní úvazek. V první tabulce je výpočet pro bezdětného zaměstnance, v druhé je výpočet pro zaměstnance s jedním nezaopatřeným dítětem. Je zřejmé, že zaměstnavatel při současné legislativě nemá profit z dělení pracovního úvazku, skutečné náklady firmy na zaměstnance jsou při plném i děleném pracovním úvazku stejné.

Zaměstnávání na částečný úvazek tedy nepřináší zaměstnavateli automatickou úsporu mzdových nákladů, pouze jejich optimalizaci, a to úpravou výše osobních nákladů.

Jiná je situace u odvodů daní a příjmu zaměstnance. Stát vybere adekvátní částku od bezdětného zaměstnance na plný pracovní úvazek, zatímco oba zaměstnanci děleného úvazku daně nezaplatí. Ještě výraznější je disproporce výběr daní u zaměstnanců s jedním dítětem. Tam je zaměstnancům na částečný úvazek ještě vyplacen daňový bonus. Z tohoto hlediska je pro stát, či příjmovou stránku rozpočtu, výhodnější podporovat spíše plné úvazky. Nejvýhodněji se výpočet ukazuje pro samotného zaměstnance, mající profit ve skutečně vyplacené čisté mzdě, která je v součtu obou částečných úvazků relativně vyšší, než u plného pracovního úvazku.

Tabulka 6 – Mzdy a náklady (Kč), bezdětný poplatník

	Plný úvazek	Částečný úvazek	Zdravotní a sociální pojištění	Náklady firmy	Odvedená daň (+)/ daňový bonus (-)	Čistá mzda
Zaměstnanec P	26 000 Kč	-	2 860 Kč	34 840 Kč	1 095 Kč	19 975 Kč
			2 860 Kč	34 840 Kč	1 095 Kč	19 975 Kč
Zaměstnanec Z ₁		13 000Kč	1 430 Kč	17 420 Kč	0 Kč	11 015 Kč
Zaměstnanec Z ₂		13 000Kč	1 430 Kč	17 420 Kč	0 Kč	11 015 Kč
			2 860 Kč	34 840 Kč	0 Kč	22 030 Kč

Tabulka 7 – Mzdy a náklady (Kč), poplatník 1 dítě

	Plný úvazek	Částečný úvazek	Zdravotní a sociální pojištění	Náklady firmy	Odvedená daň (+)/ daňový bonus (-)	Čistá mzda
Zaměstnanec P	26 000 Kč	-	2 860 Kč	34 840 Kč	2 048 Kč	21 092 Kč
			2 860 Kč	34 840 Kč	2 048 Kč	21 092 Kč
Zaměstnanec Z ₁		13 000Kč	1 430 Kč	17 420 Kč	-562 Kč	12 132 Kč
Zaměstnanec Z ₂		13 000Kč	1 430 Kč	17 420 Kč	-562 Kč	12 132 Kč
			2 860 Kč	34 840 Kč	-1 124 Kč	24 264 Kč

Zpracování vlastní

Sleva na dani na poplatníka:

2 070,- Kč

Daňové zvýhodnění na dítě:

1 117,- Kč

Daň ze superhrubé mzdy (1,34% hrubé mzdy):

rovná sazba daně 15%

Zdravotní pojištění zaměstnance:

4,5%

Sociální pojištění zaměstnance:

6,5%

Zákonné odvody pojistného - náklady firmy:

34%

Superhrubá mzda: základ daně se skládá z hrubé mzdy zaměstnance a z plateb sociálního a zdravotního pojištění, které hradí zaměstnavatel za zaměstnance.

Vzhledem k tomu, že částečné pracovní úvazky jsou poskytovány v převážné míře u méně kvalifikovaných pracovních pozic, není provedena komparace s odvody z vyšších mezd. Ostatní alternativní formy uspořádání pracovního poměru jsou vhodné ke snížení převážně fixních nákladů, které firmy vynakládají na přítomnost pracovníka na pracovišti. Tyto náklady mohou být poměrně vysoké, závisí však na formě alternativního uspořádání pracovního poměru.

V případě práce z domova (tzv. home-office) je možné ponížít náklady na vybavení a provozování kanceláří. Úplný home-office umožňuje zatím jen několik procent firem, výrazně vyšší je podíl kombinované formy, kdy zaměstnanec pracuje z domova pouze část pracovního týdne. Zbytek pracovní doby podle průzkumu společnosti LMC s.r.o. tráví na pracovišti. Kontakt a vedení lze provádět prostřednictvím moderních technologií telefonicky či přes internet (chat, videokonference). V poslední době patří mezi podpůrné nástroje tzv. on-line kanceláře. Pro firmy je důležitý výsledek práce odevzdaný v termínu, a odkud a kdy zaměstnanec pracuje, pro ně není prioritně důležité. Podle dosavadních zkušeností zaměstnanci většinou důvěry zaměstnavatele nezneužívají. Pokud pracují projektově, jsou jejich výsledky zřejmé a zaměstnavatel nastaví nástroje k jejich kontrole. Klíč k úspěchu spočívá také v prvotním výběru pracovníků.

Alternativní uspořádání není však možné u většiny zaměstnavatelů. Pro některé firmy a jejich provozy není možné opustit klasické uspořádání práce. Alternativní pracovní poměr nemohou nabídnout provozy ve stavebnictví, výrobě, či v obchodě. Naopak činnosti nevyžadující osobní přítomnost např. administrativní, marketingové a webové podpůrné činnosti využívají práci na dálku ve větší míře.

2.3.3 Vládní postoje a opatření k podpoře částečných pracovních úvazků

Na trhu práce je trvalý nedostatek pracovních pozic zohledňující flexibilní pracovní požadavky žen, které harmonizují práci a následnou rodinnou situaci. Stát sice ve svém programovém prohlášení⁷¹ proklamuje podporu podnikatelského sektoru, který se nejvíce podílí na vytváření alternativních pracovních úvazků, zavedení pružnějších kont pracovní doby v souvislosti s lepším využíváním pracovní doby, avšak na druhé straně je potřebné nastolení určité rodinné a sociální podpory, zejména podporou vzniku dostupných předškolních zařízení.

Koncepčně se Vláda České republiky snaží vytvořit podmínky k rozvoji rodinné politiky s cílem zvýšit společenskou prestiž rodiny a podpoření rozvoje služeb péče o děti. Občanská demokratická strana (ODS), jako člen vlády, je podle prohlášení svého předsedy a premiéra Petra Nečase přesvědčena, že relevantní cestou pomoci matkám s dětmi k návratu do práce se může stát uvolnění zátěže podnikatelů formou snížení odvodů na sociálním pojištění (vládní deklarace ze srpna 2010 předjímá, že pokud zaměstnavatel vytvoří pracovní místo do 80% úvazku pro zaměstnance se zdravotním postižením, nad 55 let či pro rodiče dětí do 10 let, může uplatnit slevu na sociálním pojištění až 1 500,- Kč na jednoho zaměstnance⁷²) a legislativní podpory jiných individuálních služeb péče o dítě, kterými mohou být zřizování miniškolek či institut sousedské výpomoci. V současné době (duben 2012) se však tato podpora podnikání v kontextu zvyšujících se daňových sazeb a restrikce vládních výdajů nejeví jako současná vládní priorita.

⁷¹ Česká republika. *Programové prohlášení Vlády ČR 2011* [online]. 2010-08-04 [vid. 2012-03-10].

Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf.

⁷² BERÁNKOVÁ, Kateřina. *Děti nemusí znamenat konec kariéry*: MPSV. [online]. 2010-06-16 [vid. 2012-03-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8930>

3. Evropská strategie zaměstnanosti

Mezinárodní situace zaměstnanosti v rámci Evropské unie poukazuje na různorodost členů evropského společenství. Lze zde pozorovat výrazné odlišnosti mezi pracovními trhy a rozdílnou zaměstnanost v jednotlivých zemích, dané sociálním chováním obyvatelstva i států, i jejich diferencovaný vývoj. Podobně, jak postupně vyvstává otázka budoucnosti idey jednotné měnové unie, také jednotlivé trhy práce jsou diferencované. Stále zřetelnější jsou rozdíly v produktivitě práce obyvatel členských států, které mají ve svém důsledku výrazný vliv na kupní sílu jednotné měny v členských státech.

3.1 Evropská strategie zaměstnanosti – vývoj

Oproti Spojeným státům Americkým, kde blahobyt spotřebitele určuje pouze jeho míra participace na trhu práce, Evropa se silným sociálním smýšlením tvoří opačný protipól. Evropský trh práce se vyznačuje silným teritoriálním a ochranářským vlivem. Existuje zde rozdílná úroveň trhů práce tzv. západní a východní části Evropy. Západní část Evropy se od 2. světové války vyvíjela pod vlivem vznikající a postupně se rozšiřující Evropské unie⁷³ (dále EU).

Evropská unie v průběhu své existence zjevně deklaruje důraz na zvýšení zaměstnanosti a na sociální začleňování znevýhodněných skupin obyvatelstva do života společnosti. Provázanost hospodářské politiky, politiky zaměstnanosti a sociální politiky tvoří významnou část jejího rozhodování, a v 90. letech 20. století vyústil v proces Evropské strategie zaměstnanosti a později, v roce 2000, v Evropský proces sociálního začleňování. Procesy mají povahu směrnic a doporučení v souladu s principem subsidiarity⁷⁴.

⁷³ Evropská unie – společenství států. Členské země abecedně k 31.12.2011, www.euroskop.cz – 27 členů: Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie

⁷⁴ Podle principu subsidiarity je upřednostňováno posílení postavení národních parlamentů.

Předpoklad zakládajících zemí o vytvoření společného trhu práce, od ní odvíjející se zvýšený hospodářský růst a zaměstnanost, vytvářející pozitivní dopad na sociální oblast, se v průběhu 70. let 20. století přestal naplňovat. Nezaměstnanost vzrůstala i v období ekonomického růstu. Od 90. let již evropská nezaměstnanost dosahovala více než 10%, provázena téměř 40% podílem dlouhodobě nezaměstnaných⁷⁵.

Tabulka 8 – Evropský vývoj na trhu práce (% ročně), 1960 - 2010

Období	Ekonomický růst	Vytvářená pracovní místa	Míra zaměstnanosti	Míra nezaměstnanosti
1960 - 1973	Vysoká míra ek. růstu + 4,8%	Nízké + 0,3%	Nízký růst + 0,3%	Stabilní 2,6%
1974 – 1985	Pokles ek. růstu + 2,5%	Stagnace	Nárůst +0,7%	Stálý růst 1974 – 3% 1985 – 10,8%
1986 – 1990	Zvýšení ek. růst + 3,2%	Zvýšení	Nárůst +1,3%	Pokles 1986 – 10,8% 1990 – 8,3%
1991 – 1994	Zpomalení ek. růstu	Pokles	Pokles	Prudký nárůst 1994 – 10,4%
1995 - 2005	Zvýšení ek. růstu	Zvýšení	Zvýšení	Snížení až na 2005 – 7,9%
2006 - 2010	Stagnace ek. růstu Dluhová a finanční krize	Pokles	Konstatní s mírným výkyvem v roce 2008 (+ 0,5 %)	Snížení, ale od r. 2008 nárůst o téměř 3 % 2010 – 9,6 %

Zdroj: KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí* - viz odkaz č. 51

Vývoj a základní principy politiky zaměstnanosti Evropské unie upravují tyto dokumenty⁷⁶:

- tzv. Bílá kniha „Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed pro 21. století“ – schválená v Kodani (1993) zpracovala strategii snížení nezaměstnanosti a zvýšení ekonomického růstu se zvláštní pozorností na lidské zdroje, zvláště nějakým způsobem znevýhodněné.
- Amsterodamská smlouva (1997) začleňuje do strategie novou kapitolu – zaměstnanost a koordinuje politiku zaměstnanosti jednotlivých členských zemí.

⁷⁵ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí* - viz odkaz č. 51, s. 14, 19.

⁷⁶ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí* - viz odkaz č. 51, s. 17.

- Lisabonská strategie (2000) stanovuje podporu přijatým dokumentům a určila cíl 3% roční ekonomický růst a zvýšení míry zaměstnanosti na 70 % obyvatelstva do r. 2010.

Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika v 90.l. 20. století usilovala o doplnění tzv. pasivní solidarity (přerozdělování příjmů) solidaritou aktivní (rozdělováním příležitostí k získání příjmu). Obraz sociální Evropy resp. Evropské unie, jejíž snaha o zvýšení hospodářského růstu a zaměstnanosti financující sociální systémy, byl podle Kotýnkové⁷⁷ prezentován jako jeden z cílů Evropské politiky zaměstnanosti s potřebností strukturálních změn na trhu práce.

Druhá polovina roku 2011 vynesla do popředí nepříznivé ekonomické výhledy ekonomik jednotlivých členských států spojených s akutním bankrotem (defaultem). Předlužené ekonomiky Řecka, Španělska, Portugalska, Itálie či jiných evropských států odstartovaly hlubokou krizi evropské měny. Zřetelně se zde projevil nesoulad v jednotlivých produktivitách práce a rozdílnost cen a mezd na opačných stranách kontinentu.

3.1.1 Strategie Evropa 2020

Strategie Evropa 2020 si, ačkoli se nepodařilo beze zbytku naplnit Lisabonskou strategii, v roce 2010 vytyčuje nové cíle – Evropa hodlá čelit důsledkům finanční krize růstem podporujícím sociální začlenění, vzdělávání a vysokou zaměstnanost, přičemž sociální cíle již nejsou dominantní. Cílem pro rok 2020 je modernizace pracovních trhů a dosažení 75% míry zaměstnanosti žen a mužů ve věku 20 – 64 let prostřednictvím vyšší účasti žen, mladých lidí a starších pracovníků na trhu práce.

⁷⁷ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí* - viz odkaz č. 51, s. 14, s. 37.

Ke konci roku 2011 bylo podle šetření pracovních sil EU (EU Labour Force Survey)⁷⁸ na evropském trhu práce zaměstnáno 64,3 % pracovníků z celkového počtu Evropanů ve věku 20 – 64 let, přičemž podíl zaměstnaných žen tvoří 58,5 % a podíl 70,1 % mužů z celkových genderových souhrnů.

Důvody změny zaměření EU lze spatřovat v nepříznivém demografickém vývoji a snižování velikosti pracovní síly v Evropě. V převládajícím poměru aktivních obyvatel podporujících neaktivní nyní nastal obrat a EU pociťuje nutnost zvýšit míru celkové zaměstnanosti. Jedním z nástrojů ke zvýšení míry zaměstnanosti jsou alternativní pracovní úvazky. V diplomové práci je nadále věnována pozornost převážně participaci na trhu práce částečných pracovních úvazků, který má potenciál svou flexibilitou zvýšit celoevropskou zaměstnanost.

⁷⁸ *Šetření pracovních sil EU* - [online]. [vid. 2012-03-10].

Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tsiem010>

Míra zaměstnanosti je vypočítána podílem počtu zaměstnaných osob ve věku 15 až 64 let k počtu všech osob v této věkové skupině. Ukazatel je založen na Šetření pracovních sil EU (EU Labour Force Survey).

3.2 Vývoj evropských částečných pracovních úvazků

Kořeny práce na částečný úvazek lze hledat okolo roku 1953, kdy byla Mezinárodním úřadem práce a OSN stanovena její definice a dále se tato forma zaměstnávání rozšiřovala po celé Evropě. V této době byl zájem o zkrácenou pracovní dobu jednostranně genderový - rozhodovaly se pro ni převážně ženy.

V poválečném Německu, trpícím nedostatkem pracovní síly, současně docházelo ke změně sociálního statusu pracujících žen. Bylo zde cíleně pozměňováno smýšlení o sociálním statusu ženy a dřívější „pouhá žena v domácnosti“ byla přeměněna na „pracující hospodyně“. Rozlišována byla také doba strávená v zaměstnání. Tzv. „krátký částečný pracovní úvazek“, ve kterém žena odpracovala méně než 16 hodin týdně, nezakládal účast na samostatném sociální pojištění, oproti tzv. „dlouhým částečným úvazkem“, který tyto výhody podporoval.

Zkrácený pracovní úvazek v jižní části Evropy byl v devadesátých letech 20. století charakterizován spíše prací ve veřejném sektoru, přičemž zkrácená pracovní doba zde nepřesáhla 6 hodin. Soukromý sektor tuto alternativu příliš nepoptával. Podobná situace byla pozorována z hlediska odvětví. Průmyslový sektor práci ve zkrácené formě neakceptoval, rozšiřovala se převážně v obchodě, administrativních profesích a již ve výše uvedené veřejné správě⁷⁹.

⁷⁹ BOCK, Gisela. *Ženy v evropských dějinách: od středověku do současnosti*. Vyd. 1. Překlad Alexej Kusák. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2007, Utváření Evropy, sv. 11. s. 316 – 319. ISBN 978-807-1064-947.

Tabulka 9 – Míra částečných pracovních úvazků (part-time jobs) v členských zemích EU a dalších vybraných zemí Evropy – roky 2000, 2005 a 2010 (%)

	Persons working part-time		
	2000	2005	2010
EU-27	16.2	17.8	19.2
Euro area	15.6	18.6	20.4
Belgium	18.9	22.0	24.0
Bulgaria	-	2.1	2.4
Czech Republic	5.3	4.9	5.9
Denmark	21.3	22.1	26.5
Germany (1)	19.4	24.0	26.2
Estonia	8.1	7.8	11.0
Ireland	16.4	-	22.4
Greece	4.5	5.0	6.4
Spain (2)	7.9	12.4	13.3
France	16.7	17.2	17.8
Italy (2)	8.4	12.8	15.0
Cyprus	8.4	8.9	9.3
Latvia	11.3	8.3	9.7
Lithuania	10.2	7.1	8.1
Luxembourg	10.4	17.4	17.9
Hungary	3.5	4.1	5.8
Malta	6.8	9.6	12.4
Netherlands (3)	41.5	46.1	48.9
Austria (2)	16.3	21.1	25.2
Poland	10.5	10.8	8.3
Portugal	10.9	11.2	11.6
Romania (2)	16.5	10.2	11.0
Slovenia	6.5	9.0	11.4
Slovakia	2.1	2.5	3.9
Finland	12.3	13.7	14.6
Sweden (2)	19.5	24.7	26.4
United Kingdom	25.1	25.2	26.9
Iceland	-	22.2	22.9
Norway	25.8	28.2	28.4
Switzerland	30.5	33.1	35.3
Croatia	-	10.1	9.7
FYR of Macedonia	-	-	5.9
Turkey	-	-	11.7

Zdroj: *Person working part-time* [online] 2012-03-29. [vid. 2012-03-10]. Dostupné z:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics#Part-time_and_fixed-term_contracts.

V zemích EU (EU 27) byl trvale zvyšován počet částečných úvazků z 16,2 % v roce 2000 na 19,2 % v roce 2010. Nejvíce obyvatel pracuje tímto způsobem v Nizozemí (48,9 % v roce 2010), následováno Velkou Británií, Dánskem, Švédskem, Německem a Rakouskem, kde podíl částečných úvazků přesáhl v roce 2010 čtvrtinu všech pracovních úvazků v jednotlivých zemích. Ve většině nových členských států zůstává celkový podíl práce na částečný úvazek relativně nízký, zejména v Bulharsku a na Slovensku, kde ji využívá pouze 2,4 % resp. 3,9 %. Česká republika se společně s Maďarskem pohybuje na úrovni necelých 6 %⁸⁰. V Polsku se za poslední desetiletí podíl částečných úvazků naopak snížil – o více než dva procentní body.

⁸⁰ *Part-time statistics* [online] [vid. 2012-03-10]. Dostupné z:

→ pokračování na další straně

3.3 Současná situace částečných pracovních úvazků na evropském trhu práce

Evropské trhy částečných pracovních úvazků vykazují diametrální odlišnosti v postojích a podpoře jednotlivých subjektů na trzích práce členských zemí EU. Celkově (průměr EU) je míra částečných pracovních úvazků na úrovni 19,2 % z počtu zaměstnaných, přičemž v evropském průměru na zkrácený úvazek pracuje 31,9 % žen a 8,7 % mužů⁸¹.

Obecně mají na rozdíl od českého trhu práce alternativní pracovní úvazky v Evropě vyšší status než v tuzemsku. Pro evropské zaměstnance je práce na částečný úvazek chápána jako volba při participaci na trhu práce, avšak v České republice jen jako dočasná alternativa plného pracovního úvazku.

3.3.1 Geografická segregace částečných pracovních úvazků⁸²

Valentová rozlišuje situaci na trzích práce geograficky - na jihoevropský model a skandinávské země. Participace obyvatelstva na trzích práce je velmi odlišná, velkou roli zde má také stát a jeho podpora.

Jihoevropský model zahrnující Španělsko, Itálii a Řecko je charakteristický nízkou participací žen na trhu práce a vysokou mírou ženské nezaměstnanosti. Stát pro ženy nedokáže vytvářet příznivé podmínky pro sladění práce a péče o rodinu – na částečný úvazek pracuje jen nízké procento žen. Pravidlem je budování pracovní kariéry v placeném

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics#Part-time_and_fixed-term_contracts.

⁸¹*Part-time statistics* [online] [vid. 2012-03-10]. Dostupné z:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=0&pcode=tps00159&language=en>.

⁸² VALENTOVÁ, M. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti. Mezinárodní srovnávací studie*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí – výzkumný ústav Brno, 2004. 63 s.

zaměstnání a poté odchod z pracovního trhu a péče většinou o rodinu s jedním dítětem. Následuje návrat na trh práce, avšak podpora státu ve formě poskytovaných služeb péče o děti je nízká, tuto roli následně přebírají rodiny, většinou prarodiče. Podobné postavení na trhu práce mají obyvatelky Lucemburska a Irska, geograficky sice vzdálené jihu Evropy, avšak jejichž opatření sociálního státu jsou podobná. Rozdílnosti lze hledat v nižší míře chudoby obyvatelstva a vyšším stupni fertility⁸³.

Skandinávské země (Dánsko, Švédsko, Finsko) tvoří opak jihoevropského modelu. Je zde patrná vysoká míra participace žen na trhu práce, především v sektoru veřejných služeb. Tato participace je úzce navázána na předpoklad bohatství státu, který tento model podporuje. Kombinace reprodukce a účasti na trhu práce, zkrácené úvazky jsou velmi oblíbeny, vytváří nízkou míru ženské nezaměstnanosti a vysokou míru porodnosti. Stát poskytuje významnou podporu ve formě služeb péče o děti.

Skandinávský otevřený a flexibilní trh práce a státní podpora se podle Valentové jeví jako nejvýhodnější při snaze žen „externalizovat“ domácí povinnosti, i pro vyvážení a sladění rodiny a kariéry.

Portugalsko splňuje charakteristiky skandinávských zemí, avšak vyšší míra participace žen na trhu práce, a tím zvyšující se nezávislost, je ovlivňována prací v některých, nepříliš atraktivních sektorech ekonomiky např. v zemědělství, výpomocných pracích v domácnosti či v nekvalifikovaných službách.

Mimo tyto modely leží zbylá část Evropy (Německo, Belgie, Francie aj.), kde vysoká participace žen na trhu práce umožňuje práci na plný i na částečný úvazek (nevyšší % žen pracujících na částečný úvazek je v Nizozemí), sledovaná konzervativní podporou státu.

⁸³ Fertilita – plodnost, demografický ukazatel vyjadřující počet potomků na jednu ženu.

3.3.2 Situace částečných pracovních úvazků z hlediska genderu

V EU (EU 27) existuje významný rozdíl mezi počtem žen a mužů pracujících na částečný úvazek, přičemž jednotlivé členské země uvádějí, že takto zaměstnáno je ve všech případech více žen než mužů. Ženy tvoří více než třetinu (31,9%) z celkového počtu zaměstnaných žen v EU. Odpovídající údaj částečných úvazků u mužů činí pouze 8,7% z celkového počtu zaměstnaných mužů.

Tabulka 10 – Podíl žen a mužů pracujících na částečný úvazek z celkového počtu zaměstnaných, 2010 (%)

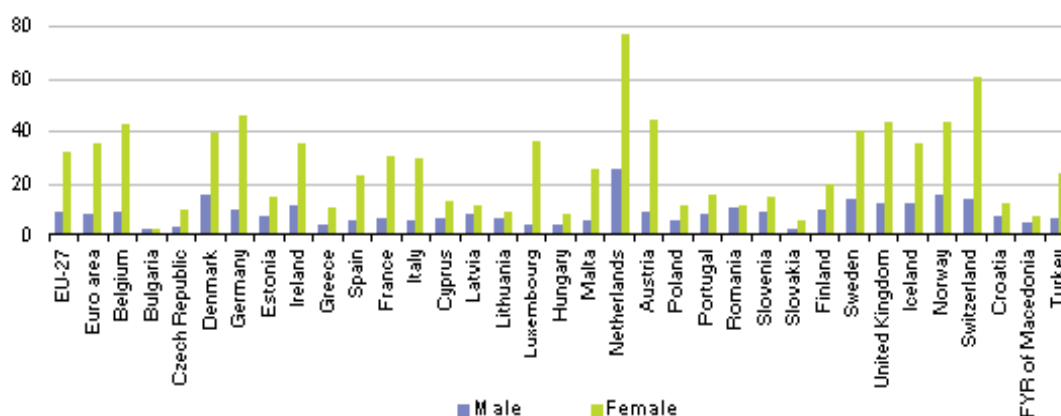
	Celkem	Muži	Ženy
<i>EU-27</i>	<i>19,2</i>	<i>8,7</i>	<i>31,9</i>
Belgie	24,0	9,0	42,3
Bulharsko	2,4	2,2	2,6
Česká republika	5,9	2,9	9,9
Dánsko	26,5	15,2	39,0
Německo	26,2	9,7	45,5
Estonsko	11,0	7,1	14,5
Irsko	22,4	11,8	34,7
Řecko	6,4	3,7	10,4
Španělsko	13,3	5,4	23,2
Francie	17,8	6,7	30,1
Itálie	15,0	5,5	29,0
Kypr	9,3	6,5	12,7
Litva	9,7	7,8	11,4
Lotyšsko	8,1	6,7	9,3
Lucembursko	17,9	4,0	36,0
Maďarsko	5,8	3,9	8,0
Malta	12,5	6,0	27,0
Nizozemsko	48,9	25,4	76,5
Rakousko	25,2	9,1	43,8
Polsko	8,3	5,7	11,5
Portugalsko	11,6	8,2	15,5
Rumunsko	11,0	10,6	11,4
Slovinsko	11,4	8,6	14,7
Slovensko	3,9	2,8	5,4
Finsko	14,6	10,0	19,6
Švédsko	26,4	14,0	40,4
Velká Británie	26,9	12,6	43,3

Zdroj: *Persons employed part-time – Total % of total employment* [online] [vid. 2012-03-10].

Dostupné z:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=0&pcode=tps00159&language=en>.

Nejvyšší počet zaměstnaných žen na částečný pracovní úvazek podle poslední dostupných dat eviduje Nizozemí, v roce 2010 takto pracovalo 76,5 % zaměstnaných nizozemských žen. Na opačném konci seznamu je Slovensko, se 5,4 % částečně zaměstnaných žen.



Obrázek 12 – Osoby zaměstnané na částečný úvazek, 2010 (% z celkového počtu zaměstnaných), členské země EU, ženy (female) a muži (male)

Zdroj: *Employment statistics* [online] [vid. 2012-03-10]. Dostupné z:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics.

Prvenství si vydobylo Nizozemí i v počtu mužů zaměstnaných na částečný úvazek, je jich 25,4 % celkově zaměstnaných mužů. V ostatních členských státech EU však míra part-time zaměstnanosti evropských mužů zřídka přesahuje 7 % z celkového počtu zaměstnaných mužů. Výjimku tvoří relativně vysoká zaměstnanost mužů na částečný úvazek na severu Evropy, konkrétně v Dánsku, Irsku, Švédsku, Velké Británii, Německu, a Finsku. V Rumunsku lze pozorovat jen nepatrný rozdíl mezi part-time zaměstnaností žen a mužů a Bulharsko eviduje nejnižší počet zaměstnaných na částečný úvazek. Podrobnější data včetně vývoje jsou uvedena v Příloze F, která se detailně zabývá mírou zaměstnanosti na částečný úvazek jednotlivých zemí Evropské unie v členění na segment žen, mužů a zaměstnanost celkem.

4. Částečné pracovní úvazky v ČR a Nizozemí se zaměřením na ženy

Částečné pracovní úvazky jsou v naší ekonomice nástrojem poměrně novým, jsou ve větší míře využívány poslední dvě dekády, a to převážně ženami. V této kapitole bude proveden souhrn údajů trhu práce částečných pracovních úvazků České republiky a Nizozemí, a to z toho důvodu, že míra částečných úvazků je v Nizozemí nejvyšší ze členů EU.

4.1 Trh práce v České republice se zaměřením na ženy

4.1.1 Vývoj před rokem 1989 – stručná historie (19. a 20. století)⁸⁴

V minulém a předminulém století byl trh práce a postavení pracujících žen vnímáno prostřednictvím silných společenských předsudků⁸⁵, statického vymezení rolí s nemožností jejich změny. Vstup na trh práce byl do jisté míry předurčen příslušností ke společenské vrstvě, tedy sociální stratifikací. Ženy z vyšších společenských vrstev se v 19. století podílely na hospodářských proměnách prostřednictvím manželských nebo dědičných vazeb. Jejich příspěvek k tvorbě kapitálu rodiny je možné z určitého úhlu pohledu považovat za participaci na trhu práce. Ženy z chudších rodin však musely vedle péče o rodinu a domov opatřovat prostředky na trhu práce. Především v Anglii zaměstnával okolo roku 1800 rozvíjející se textilní průmysl více než 75 % práceschopných žen a dětí. Jejich práce byla levnější, než mužská, proto se ozývaly názory, že by firmy mohly své náklady snižovat právě substitucí mužské práce za ženskou⁸⁶.

⁸⁴ BOCK, Gisela. *Ženy v evropských dějinách: od středověku do současnosti* – viz odkaz č. 79.

⁸⁶ Skotský ekonom Andrew Ure napsal v roce 1835, že firmy své náklady zredukuje tím, že při zlepšení strojové výroby buď zcela odstraní lidskou pracovní sílu, nebo alespoň nahradí mužskou práci levnější ženskou pracovní silou.

Nutnost přivýdělků a absence sociální politiky evropských států vedlo k oslabení rodiny. Na konci 18. století bylo velké množství dětí odkládáno do nalezinců (v Miláně v roce 1859 až polovina novorozenců z chudých rodin), protože jejich námezdně pracující matky jim nebyly schopny zajistit základní péči. Podle Bockové⁸⁷ toto nevyplývalo z mateřské lhostejnosti, ale snahy zachránit život dítěte alespoň po dobu potřeby celodenní péče. Nefungující systém si vynutil změny a ve 2. polovině 19. století již zmírňoval povinnosti každodenní péče stát. Pomocí příspěvků v podpoře kojení, jeslemi, nebo materiálními dárkami a další státní dobročinností došlo k omezení odkládání dětí.

Koncem 19. století byla realizována vize priority vzdělání, výdělků a boje za morální, intelektuální a ekonomickou samostatnost žen.

Tabulka 11 – Zaměstnanost žen během pozdní fáze industrializace (19. a 20. století)

Země	Období	% zaměstnaných žen v poměru k práceschopným
Anglie	1851-1871	42%
	1881-1921	32%
Francie	80.l./19. stol.	40%
	1921	53%
Německo	1882	38%
	1925	49%
Rusko	1914	33%
Polsko	1914	41%
Itálie	1900	50%

Zdroj: BOCK, Gisela. *Ženy v evropských dějinách: od středověku do současnosti*.

Nárůst žen na trhu práce představovaly obě světové války. Předválečná rozpolcenost názorů mezi samotnými ženami byla projevem jejich nezávislosti i pocitu vykořisťování. Ve válečných letech však ženy musely zaplnit místa mužů, kteří odešli do války a současně ženy nahradily muže v tzv. „mužských“ profesích. Ženy se stávají lékařkami či bankéřkami a je patrný jejich sociální vzestup.

⁸⁷ BOCK, Gisela. *Ženy v evropských dějinách: od středověku do současnosti*. – viz odkaz č. 79, s. 133.

Tabulka 12 – Zaměstnanost žen po 1. světové válce

Země	Období	% zaměstnaných žen z celkového počtu žen
Francie	1921	54%
Velká Británie	1921	35%
Německo	1925	48%

Zdroj: BOCK, Gisela. *Ženy v evropských dějinách: od středověku do současnosti.*, s. 231

Následná 30. léta 20. století podpořila ženy v administrativních povoláních a určila obraz ženy představující novou generaci. Počet pracujících žen se ztrojnásobil⁸⁸ (oproti zdvojnásobení zaměstnanosti mužů), vzrostl jejich příjem a výrazně se zlepšily pracovní podmínky. Ženy jsou marketingově identifikovány jako konzumentky oblečení, kosmetiky a kultury, což se stalo velmi důležité pro rozvoj celých průmyslových odvětví.

České ženy vstoupily masově na trh práce v 50. léta 20. století v souvislosti s industrializací. Komunistický režim vnucoval ženě roli pracovnice na plný úvazek oproti roli v rodině. Míra ekonomické aktivity českých žen proto patřila k nejvyšším na světě⁸⁹.

Důsledky v postkomunismu (v r. 2001 činila míra zaměstnanosti žen 51,3 %) vyústily v sociální a finanční nezávislost žen, ty ale pocítily problém tzv. „dvojí zátěže“ – zvládání pracovních a rodinných povinností, protože udržení rodinného standardu vyžaduje dva příjmy v rodině.

⁸⁸ BOCK, Gisela. *Ženy v evropských dějinách: od středověku do současnosti*, s. 235, 236.

⁸⁹ *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. Sborník textů. Marksová-Tominová, M., Hajná, Z., Nováková, J., Holman, J. Praha: Český helsinský výbor, 2002. s. 33. ISBN: 80-86436-11-X.

4.1.2 Transformace ekonomiky po roce 1989

4.1.2.1 Ekonomické a společenské změny po roce 1989

Změny, odehrávající se po 17. listopadu roku 1989 udávaly rychlé tempo procesů v politické, ekonomické i sociální oblasti. Česká a slovenská společnost hledala prostředky, kterými by obnovila společenské i ekonomické smýšlení prosperující první republiky. Hlavním úkolem byla transformace centrálně plánované ekonomiky v tržním hospodářství.

Podle teorie přechodu jsou nutné tři základní podmínky úspěšné transformace ekonomiky. Makroekonomická liberalizace, liberalizace trhu a privatizace jsou podle Mlčocha⁹⁰ a spol. klíčovými předpoklady pro fungování kapitalismu a „neviditelné ruky trhu“ Adama Smitha. Alternativní a Keynesovská teorie však chápe transformaci jako souběh ekonomických a historických událostí, kde makroekonomická politika nemůže sama o sobě vytvořit podmínky pro změny. Pro efektivní liberalizaci trhů je nutné nejdříve institucionální příprava.

Transformační procesy uskutečňované s vidinou vyšší prosperity se však v polovině 90. let začaly komplikovat. Podle Mlčocha⁹¹ jsou na vině tyto příčiny:

- Rychlá privatizace bez důrazu na dobře fungující právní rámec a morální aspekty,
- Zaostávání za civilizačními a kulturními standardy – prvotní privatizace se soustředila na změny v redistribuci moci a bohatství, zatímco opomenula modernizaci v klíčových oblastech vědy, vzdělání a zdravotnictví.
- Nedostatek motivace k ekonomickým a pracovník aktivitám jako dědictví rovnostářských komunistických privilegií.

⁹⁰ MLČOCH, Lubomír. *Ekonomické a společenské změny v české společnosti po roce 1989 /alternativní pohled*. 1.vyd. Praha: Karolinum, 2000, s. 15 – 16. ISBN 80-246-0119-2.

⁹¹ MLČOCH, Lubomír. *Ekonomické a společenské změny v české společnosti po roce 1989 /alternativní pohled*. – viz odkaz č. 90.

Jisté je, že ani v současné době nejsou všechny aspekty porevolučních⁹² změn na takové úrovni, aby mohly být považovány za dokončené. Judikatura stále není na odpovídající úrovni a k prvotním omylům se postupně připojila administrativní i věcná opomenutí, generující prospěch jen určitým skupinám osob.

4.1.2.2 Transformace trhu práce⁹³

Změny napříč společnostmi měly vliv i na trh práce. Otevření národního hospodářství a světová konkurence byly příčinou nutnosti zvyšování konkurenceschopnosti českých firem. Měnící se priority vytvořily tlak na změny technologií a přizpůsobení cen vstupů, tedy i ceny práce. Jistota pracovního místa se naráz proměnila v zavedení flexibilního⁹⁴ zaměstnání, snížení sociální ochrany a existenci vysoké nezaměstnanosti.

Na počátku transformace byl trh práce charakteristický plnou zaměstnaností a absencí otevřené nezaměstnanosti. Plná zaměstnanost byla dosahována nízkými mzdami s demotivujícími účinky na zaměstnance. Prudký pokles hospodářského výkonu, způsobený přísnými makroekonomickými stabilizačními politikami a otevřením československé ekonomiky světovým trhům, byl příčinou těchto trendů na trhu práce:

- okamžitý pokles ekonomické aktivity a poptávky po práci v letech 1990 – 1994 způsobený vnějšími šoky signalizoval hluboké změny na trhu práce a prudký nárůst nezaměstnanosti. Zvyšující se nezaměstnanost můžeme rozdělit na dva proudy, přičemž nárůst otevřené nezaměstnanosti byl obecně nižší než odliv pracovníků do (formální) ekonomické neaktivity.
- Relativní hospodářské stabilizace a zmírnění nezaměstnanosti bylo dosaženo až po oživení ekonomiky v období mezi roky 1995 – 2000.

⁹² Sametová revoluce – 17.11.1989.

⁹³ CAZES, Sandrine a Alena NEŠPOROVÁ. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy: pružnost trhu a ochrana pracovníka* – viz odkaz č. 54. – s. 12, 17 – 22.

⁹⁴ Flexibilita trhu práce – v širším slova smyslu přizpůsobivost, v protikladu s rigiditou (strnulostí).

Ekonomická neaktivita je podle Cazes a Nešporové⁹⁵ determinována vedle odchodů do důchodu také poklesem zaměstnaných žen na trhu práce v důsledku zhoršování přístupu k cenově dostupným a spolehlivým službám v oblasti péče o děti a také možností dlouhé rodičovské dovolené, i hůře placené.

4.1.2.3 Flexicurity – flexibilita trhu práce společně s jistotou zaměstnání⁹⁶

Chování subjektů na trhu práce ovlivňují vzájemné vztahy, označované jako substituce potřeb (tradeoffs) a vzájemné doplňování potřeb (complementarities). Substituce potřeb vyměňuje uspokojování potřeb subjektů, například vyšší ochranu trhu práce výměnou za štedřejší dávky v nezaměstnanosti. K uspokojování potřeb současně dochází při vzájemném doplňování potřeb, kdy jedna ochrana nemůže existovat bez druhé, nejspíše když je přísně ochranný trh práce spojen s vysokou mírou sociální ochrany - takto se chovají evropské sociální státy.

Pracovníci, kteří mají jistotu zaměstnání a příjmu jsou motivováni k větší mobilitě a flexibilitě. Naproti tomu firmy musí aktuálně přizpůsobovat počty a kvalitu svých zaměstnanců tržním podmínkám. Rovnováha mezi flexibilitou trhu práce a jistotou zaměstnání je označována jako „flexicurity“ a představuje stabilitu vedoucí k rozvoji substituce potřeb. Při zachování systému „flexicurity“ je možné vést politický dialog např. s odbory a velmi efektivně omezovat ochranu práce, i když není snižována ochrana sociální a naopak.

⁹⁵ CAZES, Sandrine a Alena NEŠPOROVÁ. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy: pružnost trhu a ochrana pracovníka* – viz odkaz č. 54. – s. 20.

⁹⁶ CAZES, Sandrine a Alena NEŠPOROVÁ. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy: pružnost trhu a ochrana pracovníka* – viz odkaz č. 54. – s. 13, 14.

4.1.3 Současný stav na trhu práce

Ačkoli se na základě příznivých makroekonomických ukazatelů mezi politickými představiteli ozývaly již v průběhu roku 2010 názory, že hospodářská krize započatá roku 2007 se chýlí ke konci a přinese oživení na trhu práce, ekonomičtí odborníci tak optimističtí nebyli a očekávali příchod tzv. dvojitého dna recese⁹⁷. Například prof. Jan Švejnar⁹⁸ společně s Vilémem Semerákem (ekonomové IDEA – Institutu pro demokratickou analýzu) tehdy, a myšlenky jsou relevantní i v současné době, nastínili a zhodnotili hlavní trendy vývoje české ekonomiky a trhu práce takto:

- V průběhu roku 2009 došlo k prudkému nárůstu nezaměstnanosti z 352 250 osob na 539 126 osob, a pokud se situace na trzích nezmění, je nezaměstnanost dále očekávána na podobné úrovni. V nejbližších měsících Švejnar nevyklučoval její přechodné zvýšení. Skutečně růst osob hledající práci po celý rok 2010 stagnoval a začátkem roku 2011 mírně klesal⁹⁹.
- Makroekonomické prognózy očekávají postupný návrat k ekonomickému růstu, ale stále nejsou důkazy, pouze odhady že udržitelnému rozvoji dochází.
- Oživení ekonomiky je ovlivněno i nečekaným vývojem na zahraničních trzích, včetně změn důvěry v evropskou měnu Euro či reakcemi na výsledky voleb.
- Růst produkce bude determinovat ochota zaměstnavatelů nabírat nové zaměstnance a ochota zaměstnanců práci hledat. Zvýšení flexibility a optimalizace zdanění může napomoci oživení na trhu práce.
- Dopady recese na zaměstnanost byly výrazně regionálně diferencované. Mírnější nárůst nezaměstnanosti byl paradoxně zaznamenán v regionech s nevyšší nezaměstnaností. Naopak vysoký nárůst počtu osob bez práce byl v regionech s doposud nízkou nezaměstnaností.

⁹⁷ Dvojitě dno – stav hospodářského cyklu, kdy nejnižší fáze tzv. recese má tvar písmena W.

⁹⁸ ŠVEJNAR, Jan. *Finanční krize a český trh práce – čekání na obrat*. [online] 2010-03-16 [vid. 2012-03-10]. Dostupné z: http://idea.cerge-ei.cz/documents/IDEA_trh_prace_March_2010.pdf.

⁹⁹ *Nezaměstnanost*. [online] [vid. 2012-03-10].

Dostupné z: <http://www.finance.cz/ekonomika/prace/nezamestnanost/>.

Pro oživení na trhu práce je určující reakce firem na nástup krize. Tato reakce byla při nástupu krize opatrná, firmy si snažily udržet klíčové pracovníky např. zkrácením pracovního týdne. Tato situace stále trvá a propad poptávky po práci zatím nebyl ukončen. Ochota firem nabírat nové pracovníky je malá a firmy vyčkávají. Vedle potvrzení pozitivního vývoje ekonomiky je pro rozhodování o firemním rozvoji důležité také vládní rozložení sil, které bude po řádných volbách rozhodovat o budoucí daňové zátěži a kvalitě podnikatelského prostředí. Švejnar do budoucna doporučuje firmám zvyšovat fixní kapitál, který pozitivně přispívá k ekonomickému růstu a ochotě zahraničních investorů pro investice v České republice¹⁰⁰.

Zvyšující se poptávka po produkci firem bude mít za následek najímání nové pracovní síly, vliv však bude mít legislativní úprava flexibilního stavu pracovníků, především „flexicurity“ - zvyšování efektivity na trhu práce. Čím nižší jsou překážky související s propouštěním pracovníků, tím ochotněji firmy nové pracovníky najímají.

Vláda České republiky se v programovém prohlášení zavázala učinit trh práce flexibilnější přijetím novelizovaného Zákoníku práce¹⁰¹. Schválené úpravy by měly vést k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů a k vyšší motivaci zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst.

Například dočasné přidělování zaměstnanců jiné firmě je jistě přínosem, avšak je otázkou, zda takové úpravy jako omezení zástupu za mateřskou a rodičovskou dovolenou na maximálně 5 let je přínosné. Názory ministerstva práce a sociálních věcí o zlepšování pracovní pozice zastupujícího pracovníka nejsou přijatelné pro většinu majitelů a manažerů firem, kteří budou volit mezi zaměstnáním tohoto pracovníka na dobu neurčitou nebo jeho propuštěním.

¹⁰⁰ ŠVEJNAR, Jan. *Finanční krize a český trh práce – čekání na obrat*. [online] 2010-03-16 [vid. 2012-03-10]. Dostupné z: http://idea.cerge-ei.cz/documents/IDEA_trh_prace_March_2010.pdf.

¹⁰¹ Zákoník práce č. 262/2006 Sb. v aktuálním znění.

Také zákaz a pokutování tzv. „švarcsystému“¹⁰² je určitým omezením na trhu práce. „Švarcsystém“ je jeden z možností, jak firma optimalizuje své náklady. Tato flexibilita pracovního trhu působí na pokles poptávky firem po tomto druhu práce, avšak množství pracovníků, které si mohou dovolit najmout místo nich je ve skutečnosti nižší.

Na počátku roku 2012 ukazatele hospodářské situace i trhu práce nenasvědčují tomu, že by se ekonomika nacházela v růstové fázi. Naopak výhledy analytiků a nejistota ohledně existence Evropské měnové unie se obávají o stabilitu na mezinárodních hospodářských, finančních či realitních trzích. V České republice je zatím situace stabilní, avšak silná proexportní politika bude kopírovat vývoj zahraničních ekonomik, především Německa.

Aktuální stav¹⁰³ na trhu práce vykazuje největší poptávku po profesích obsluhy strojů, obchodních zástupců či řidičů. Firmy jsou ochotny najímat také manažerské pozice, techniky a kuchaře.

Zaměstnanci mají zájem nejčastěji o práci řidiče, obchodního zástupce a administrativního pracovníka – viz Příloha G – Nejžádanější profese a Nejlépe placené profese – rok 2012. Nejlépe ohodnocené se dle Národního informačního centra pro mládež zdají být profese personalistů, manažerů, analytiků či programátorů, ti si vydělají v průměru přes 30 tis Kč za měsíc, personalisté dokonce průměrně téměř 49 tis. Kč měsíčně.

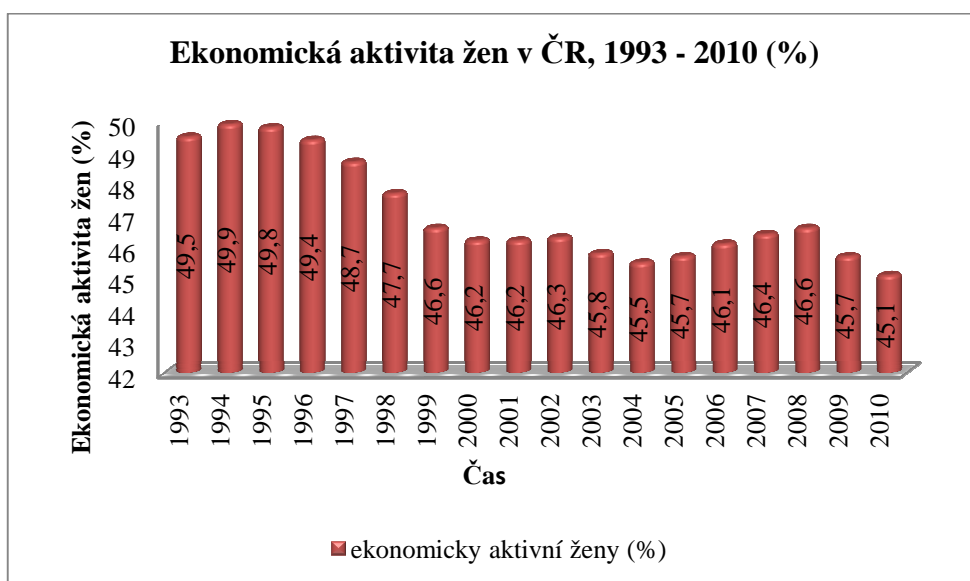
¹⁰² Švarcsystém – využívání služeb Osoby samostatně výdělečně činné místo zaměstnávání pracovníků podle Pracovní smlouvy.

¹⁰³ Aktuální stav na trhu práce, NICM - Národní informační centrum pro mládež [online]. 2012_02_01[vid. 2012-02-05]. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/aktualni-stav-trhu-prace>.

4.1.4 Ženy na trhu práce

Ženy mají na trhu práce své nezastupitelné místo. Hlavní determinanty ženské zaměstnanosti, kterými jsou vysoká kvalifikační úroveň a zájem žen o zaměstnání, adaptace zaměstnavatelů na ženskou pracovní sílu a v neposlední řadě sociálně-psychologická motivace pracovního zapojení žen jsou určující pro diferenciaci zájmu o práci na pracovním trhu. Také dvoupříjmový model současné rodiny se významně podílí na podílu ekonomické aktivity žen¹⁰⁴.

V současné době není ekonomická aktivita žen na stejné výši jako před rokem 1989, charakterizovaným povinnou participací na trhu práce. Ekonomická aktivita žen od roku 1990 stále mírně klesá v důsledku nepříznivého demografického vývoje a tržního tlaku na současných více než 45 % z celkového počtu zaměstnaných.



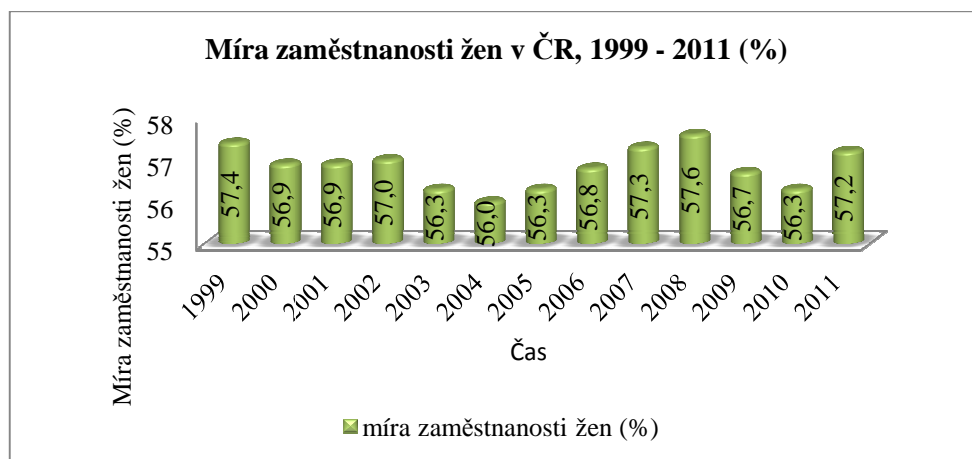
Obrázek 13 – Ekonomická aktivita žen v ČR, 1993 - 2010 (%)

Zdroj: ČSÚ Zaměstnanost a nezaměstnanost od roku 1993 [online]. [vid. 2012-02-05]. Dostupné z:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=PRA1010CU&&kapitola_id=3.

¹⁰⁴ KUCHAROVÁ, Věra a Lenka ZAMYKALOVÁ. *Aktuální otázky postavení žen v ČR*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1998.

Rozdílnou situaci v míře zaměstnanosti žen zobrazuje následující graf. Kolísání participace žen na trhu práce je do jisté míry dáno hospodářským cyklem, výrazné výkyvy směrem vzhůru je možné pozorovat na začátku krize – v roce 2008, poté následoval útlum a další růst produkce.



Obrázek 14 – Míra zaměstnanosti žen v ČR, 1999 – 2011 (%)

Zdroj: EUROSTAT *Labour statistics* [online]. [vid. 2012-02-05]. Dostupné z:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsiem010&language=en>.

4.1.4.1 Ženy na trhu práce z hlediska generací

Vývoj participace žen na trhu práce je možné sledovat z hlediska generací, jejich nástupu na trh práce a osobních i pracovních priorit. Přehled generací je uveden v Příloze H.

Na počátku 90. let 20. století je možné situaci žen na trhu práce označit jako velkou příležitost. Nepísaná společenská norma, že dvacetiletá žena má být vdaná a mít potomka se stejně jako celá společnost proměnila. Ekonomická a společenská transformace přispěla k diferenciaci životních strategií. Změna životních podmínek převážné části populace byla příčinou odlišností chování subjektů nabízejících práci. Rozdílnost byla založena také na výši vzdělání, která má vliv na časování životních událostí. Na trhu práce je v této době přítomný raketový vzestup jednotlivých žen do vyšších pozic. Současně se plošně zvyšuje možnost uplatnění na trhu práce – kvalifikované a pracovité ženy se uplatňují v managementu mezinárodních firem, jsou pohlceny možnostmi cestování a odkládají

založení rodiny na pozdější dobu. Paloncyová vymezuje tuto skupinu a tvrdí, že určité oslabení rodiny z hlediska výše vzdělání pozorujeme u žen s maturitou nebo vysokoškolským vzděláním¹⁰⁵. Po dosažení 35. let však tyto pozice opouštějí a zakládají rodinu¹⁰⁶.

Paradigma¹⁰⁷ úspěchu je zřetelné i na žebříčku hodnot generace žen i mužů, která dospěla do produktivního věku 20 – 35 let těsně po roce 1989. Ta vnímá na počátku 90. let možnost seberealizace na trhu práce jako důležitější, než okamžité založení rodiny a vyvrací předpoklad sociologů, že tito mladí lidé jsou schopni vytvořit sekundární demografickou vlnu¹⁰⁸. Život této generace ovlivnilo několik převratů, změna politické a hospodářské situace a hlavně technologický rozvoj – zejména je pro jejich formování důležitý nástup internetu či mobilních telefonů.

Generace X zažila svět, který ještě nebyl globalizovaný, a Čína byla považována za rozvojovou zemi. Generace je finančně i marketingově velmi zajímavá, její sebevědomí příslušníci obsadili klíčové posty ve firmách, jsou finančně zajištěni a rádi cestují. Tato generace X (jak ji Douglas Coupland popsal ve své knize *Generation X – Tales for an Accelerated Culture*) si úspěšný kariérní růst odžije v rozmezí 20 – 35 let a následuje založení rodiny a utlumení kariéry.

S odstupem času, v období let 2000 až 2010 již situace tak radikální není. Nastupující generace (generace Y), dospívající či narozená po Sametové revoluci, je netečná k rychlému kariérnímu růstu. Dává přednost pomalejšímu nárůstu kariéry, přerušeno založením rodiny. Po uplynutí určité doby, strávené na rodičovské dovolené, se ke kariéře

¹⁰⁵ PALONCYOVÁ, J. *Změny české rodiny: mladá generace a demografický vývoj (1. část závěrečné zprávy z výzkumu „Rodina 2001“)*. Praha Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002. s. 6.

¹⁰⁶ *Ženy na trhu práce, jak na nezaměstnanost a diskriminaci.. Sborník textů projektu Women and Work Network*. Editorka: I. Šindlerová. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2005. s. 9.

¹⁰⁷ Paradigma – soubor předpokladů vytvářející rámec pro existenci určitého jevu.

¹⁰⁸ Primární demografická vlna – lidé narození v období let 1972 – 1979.

následně vrací. Příslušníci generace Y si chtějí život užít a neobětovat vše práci. Jistou roli zde hraje přítomnost konzumního způsob života.

Obě generace (generace X a generace Y) jsou si vědomy, že jejich čas není neomezený a upřednostňují pružné přizpůsobení pracovní doby. Podle Paloncyové¹⁰⁹ je pro mladé velice důležité mít zajímavou a užitečnou práci, nicméně rodina a děti patří jednoznačně mezi jedny z nejvyšších životních priorit. Výzkum prováděný v letech 1997¹¹⁰ a 2001¹¹¹ ukázal, že rodina si s odstupem několika let udržela svou hodnotu. Převážně vysokoškolsky vzdělaní respondenti výzkumů upřednostňují před založením rodiny kvalitní vzdělání, úspěch v zaměstnání a s tím související materiální zabezpečení, rodina je odsouvána, ne odmítána.

Pracovní doba s pevným začátkem a koncem je tedy v této životní etapě nepřijatelná. Pracovníci určitých profesí, vyžadující vyšší kvalifikaci, také mnohdy hodnotí jako neefektivní stereotypní přítomnost na určeném místě pracoviště.

Generace X v současné době prožívá babyboom¹¹² a zároveň obnovuje kariéru. Klíčové pro úspěšné fungování pracovního a rodinného života je úprava času stráveného prací. Toto lze dosáhnout jednou z flexibilních forem zaměstnání.

Generace Y požaduje alternativní pracovní úvazky z jiného důvodu. Část příslušníků generace také zakládá rodiny, ale omezit čas strávený v práci se většina zástupců generace rozhodla hlavně z důvodu změny priorit. Uvědomují si, že pokud budou mít více času na prožitky, jejich život bude bohatší a oni v konečném důsledku spokojenější.

¹⁰⁹ PALONCYOVÁ, J. *Změny české rodiny: mladá generace a demografický vývoj (1. část závěrečné zprávy z výzkumu „Rodina 2001“)* – viz odkaz č. 105, s. 6-7.

¹¹⁰ Výzkum „Mladá generace 1997“ – autor Sociologický ústav AV ČR, RNDr. Fialová, STEM.

¹¹¹ Výzkum „Rodina 2001 (R01)“ - autor Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, STEM.

¹¹² Babyboom – časové období zvýšené porodnosti.

4.1.4.2 Participace žen na trhu práce z hlediska pracovní pozice

Obecně lze předpokládat, že profesní kariéra ženy není plynulá, působí vesměs negativně na udržení a zvyšování ženského lidského kapitálu a tím i na vytvoření či udržení vyšší pozice. Také časové a psychické nároky péče o dítě a rodinu nejsou nejlepšími předpoklady pro odpovědnou a náročnou práci. Návrat na trh práce po rodičovské dovolené mění preference volného času, které ženy věnují rodině. Postavení žen na trhu práce je tedy determinováno spíše do nižších pracovních pozic.

Tyto aspekty jsou často vážnou překážkou úspěšné participace žen ve vedoucích pozicích, nehledě na fakt, že po návratu žen na trh práce jsou strategické manažerské pozice obsazeny muži, a ženy s obtížemi překonávají jejich monopol¹¹³.

Vlach zastává názor, že v managementu by se z důvodu principů řídící práce neměly objevovat zkrácené úvazky pro manažery. Avšak vzhledem k tomu, že manažer si potřebu své pracovní doby řídí podle pracovních úkolů navázaných na potřeby a pracovní dobu podřízených či obchodních partnerů, je jeho práce dostatečně flexibilní. Diskusi je možné vest o diskriminaci žen manažerek, které pracují na zkrácený úvazek za sníženou mzdu, jelikož je většinou zachována plná zodpovědnost a plný pracovní výkon¹¹⁴.

¹¹³ VLACH, Jan. *Gender v managementu: vyhodnocení analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu č. 1J046/05 - DP 1 realizovaného v rámci programu Ministerstva práce a sociálních věcí Moderní společnost a její proměny*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 1129 s. ISBN 978-807-4160-035.

¹¹⁴ VLACH, Jan. *Gender v managementu: vyhodnocení analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu*- viz odkaz č. 113, s. 39.

4.1.5 Sociologické faktory ovlivňující přerušení kariéry žen z důvodu péče o děti

Participace žen je výrazně ovlivňována momentální stádiem svého kariérního cyklu působením reprodukčního vlivu. Pracovní (kariérní) cyklus žen můžeme z hlediska času rozdělit na několik úseků:

- Ženy nastupující na trh práce těsně po ukončení vzdělávání, ty však zaměstnavatele po kratší či delší době opouštějí a odcházejí na mateřskou dovolenou.
- Segment žen, vstupující do pracovního poměru těsně po ukončení mateřské a rodičovské dovolené. Tyto ženy mají pro zaměstnavatele méně výhodnou pozici oproti ostatním pracovníkům. Obtíže pramení nejčastěji z toho, že kromě flexibility, kreativity a spolehlivosti jsou nuceny sladit s prací ostatní povinnosti, které s sebou nese péče o rodinu¹¹⁵.
- Ženy mající odrostlé potomky a nyní navazují na přerušenu kariéru. Tato skupina je pro zaměstnavatele nejpřínosnější.

Faktory, které ovlivňují přerušení profesní kariéry žen, rozlišuje Kuchařová¹¹⁶ na vnitřní a vnější povahy:

- Vnější – opatření pracovního práva, legislativní akty:
 - Opatření spadající do rámce rodinné politiky,
 - mateřská a rodičovská dovolená,
 - zařízení denní péče o děti zaměstnaných rodičů.
 - Opatření a podmínky determinované situací na trhu práce,
 - celková zaměstnanost,
 - lokální situace a struktura nabídky na trhu práce v místě bydliště,

¹¹⁵ PALONCYOVÁ, J. *Změny české rodiny: mladá generace a demografický vývoj (1. část závěrečné zprávy z výzkumu „Rodina 2001“)* – viz odkaz č. 105.

¹¹⁶ KUCHAROVÁ, Věra. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi : zpráva z výzkumu realizovaného jako součást projektu Programu Iniciativy Společenství EQUAL Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti (Půl na půl)*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, s. 8-12. ISBN 80-870-0718-2.

- nástroje aktivní a pasovní politiky zaměstnanosti.
- Faktory spočívající v neformálních strukturách příbuzenských a formálních,
 - mezigenerační pomoc,
 - opatření na úrovni obce – pomáhají ženám končícím RD nepřímo.
- Vnitřní – faktory individuální povahy:
 - Socio-profesní status ženy před narozením dítěte,
 - ekonomický sektor zaměstnání: veřejný nebo soukromý,
 - profesní status: kvalifikační nároky, charakter práce z hlediska samostatnosti a odpovědnosti,
 - zaměstnanecký status: zaměstnaný, soukromě podnikající, nezaměstnaný,
 - délka praxe v oboru a délka účasti na trhu práce.
 - Ukazatelé lidského kapitálu,
 - vzdělání,
 - věk při porodu,
 - motivovanost, adaptabilita,
 - Rodinný stav, rodinné zázemí a postavení matky v širší rodině,
 - skutečnost, zda žena-matka má nebo nemá partnera (manžela),
 - počet a pořadí dítěte,
 - zdravotní stav rodičů po RD,
 - příjem domácnosti.

Tyto sociologické faktory jsou nastíněné v Příloze I a popisují vliv rodiny na participaci žen na trhu práce.

4.2 Nizozemí - trh práce a částečné pracovní úvazky

Nizozemský trh práce se výrazně odlišuje v míře part-time zaměstnanosti mužů i žen oproti ostatním členským zemím EU. Obecně lze tvrdit, že částečných úvazků v této zemi využívá výrazně vyšší počet obyvatel, žen i mužů, oproti jiným evropským zemím.

4.2.1 Obecné a makroekonomické ukazatele Nizozemské ekonomiky (2011)¹¹⁷

Oficiální název:	Nizozemské království, Koninkrijk der Nederlanden
Státní zřízení:	konstituční monarchie
Geografická poloha:	nížina na pobřeží Severního moře
Rozloha:	41 526 km ² (pevnina + vodní plochy) 26% území Nizozemska leží pod úrovní mořské hladiny
Počet obyvatel:	16 655 799 obyvatel
Hustota osídlení:	492 obyvatel /km ²
Demografické složení:	Mladší 20 let - 24% 20-40 let - 25% 40-65 let - 36% 65-80 let - 11% nad 80 let - 4%
Národnostní složení:	nizozemská národnost 79% - 13,2 mil. jiná národnost 21% - 3,5 mil. (Turci, Maročani, Surinami)
Úřední jazyk:	nizozemština a fríština
Hlavní město:	Amsterdam (744 000 obyvatel)
Administrativní členění:	12 provincií
Měna:	EURO od 1. 1. 1999
HDP:	595 318 mil. EUR (74% s. služeb, 23% průmyslový sektor)
Růst HDP (meziročně):	+ 4,9%

¹¹⁷ EUROSTAT [online]. [vid. 2012-02-05].

Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>

HDP ve srovnání s EU 27	1,33 (EU 27 = 100):
Výše HDP na osobu:	35 742 EUR/osoba (15. místo v celosvětovém měřítku)
Zaměstnanost (15-64 let):	74,7 % ekonomicky aktivního obyvatelstva (muži 80 % mužů, 63,3 % žen)
Nezaměstnanost:	4,9% z ekonomicky aktivního obyvatelstva
Inflace:	+ 2,3% k 31.12.2011
Vládní deficit:	- 5,1% HDP (2010)
Státní dluh:	62,9% HDP (2010)

Tabulka 13 – Nizozemí – vývoj HDP, vládního deficitu/přebytku a vládní dluh - 2007 – 2010)

	2007	2008	2009	2010
HPD (mil. EUR)	571 733	594 481	571 145	588 414
meziroční změna (%)	3,9	1,8	-3,5	1,7
Vládní deficit (-)/přebytek (+) (mil. EUR)	1 048	3 073	- 31 775	- 29 983
(% HDP)	0,2	0,5	- 5,6	-5,1
Vládní výdaje (% HDP)	45,3	46,2	51,5	51,2
Vládní příjmy (% HDP)	45,4	46,7	46,0	46,2
Vládní dluh (mil. EUR)	258 982	347 525	347 102	369 894
(% HDP)	45,3	58,5	60,8	62,9
Poznámka: mezivládní půjčky v souvislosti s finanční krizí (mil.EUR)				1 247
(% HDP)				0,2

Zdroj: EUROSTAT [online] [vid. 2012-02-05]. Dostupné z:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/2-21102011-AP/EN/2-21102011-AP-EN.PDF,

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/2-06022012-AP/EN/2-06022012-AP-EN.PDF,

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsieb020>,

Nizozemské ekonomické prostředí je charakterizováno slabším ekonomickým růstem roku 2011, přičemž v druhé polovině roku nastala recese (růst HDP byl nižší, než ve srovnatelném období roku 2010). Růst ekonomiky podporuje relativně nízká nezaměstnanost (4,9 % z celkového počtu ekonomicky aktivních obyvatel), nižší hladina inflace (2,3 %) a průmyslová výroba tažená zahraniční poptávkou (nárůst o 1,8 % v porovnání s rokem 2010)¹¹⁸.

Je pozorován nárůst pracovních míst v nizozemské ekonomice. Ve třetím čtvrtletí roku 2011 se vyskytovalo o 28 000 pracovních míst více než v porovnání se stejným obdobím roku 2010. Nárůst pracovních míst vykázaly statistiky v odvětví obchodu, dopravy a stravování (celkem cca 32 000). Naopak pokles pracovních míst zaznamenala veřejná správa (- 15 000 pracovních míst), průmysl (- 6 000 pracovních míst) a stavebnictví (- 4 000 pracovních míst). Souhrnně nizozemská ekonomika ve třetím čtvrtletí roku 2011 nabízela 7,9 mil. pracovních míst¹¹⁹.

Po mírném nárůstu HDP (+ 1,2 %) v roce 2011 očekává nizozemský prognostický úřad CPB (www.cpb.nl) v roce 2012 pokles HDP, prohloubení recese, a negativní dopad snížení mezinárodního obchodu, na kterém je Nizozemsko silně závislé. Vláda je nucena hledat výrazné dodatečné úspory, především v oblasti štedrého pracovního práva a zdravotnického systému, avšak ekonomové se v této souvislosti obávají zejména snížení kupní síly obyvatelstva. Nizozemsko se pod tlakem EU zavázalo snížit schodek veřejných financí pod hranici 3% v roce 2013. V opačném případě mu hrozí snížení úvěrového ratingu AAA. V zájmu zvýšení veřejných příjmů nelze vyloučit vzrůst sazby DPH¹²⁰.

¹¹⁸ Ekonomická charakteristika země – Nizozemí [online]. [vid. 2012-02-05]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cz/sti/nizozemsko-ekonomicka-charakteristika-zeme/4/1000807/>.

¹¹⁹ EUROSTAT [online]. [vid. 2012-02-05]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2588&acro=lmi&mode=&recordLang=en&lang=cs&parentId=&countryId=NL®ionId=NLO>, aktualizace 4/2012.

¹²⁰ Vývoj v teritoriu – Nizozemí [online]. [vid. 2012-02-05]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cz/sti/nizozemsko-ocekavany-vyvoj-v-teritoriu/10/1000807/>.

4.2.2 Pracovní podmínky a odvody ze mzdy v Nizozemsku¹²¹

Průměrná pracovní doba je v porovnání s ostatními členskými zeměmi EU poměrně krátká. Zákon upravuje nejvyšší hranici možné odpracované doby na 9 hodin denně a 45 hodin týdně. Pracovní týden je pětidenní, avšak v podnikatelském sektoru se stále více prosazuje devítihodinová pracovní doba čtyři dny v týdnu. Podle odpracované doby je počítána také dovolená na zotavenou, minimální zákonný nárok činí čtyřnásobek počtu pracovních hodin za týden – např. ten, kdo pracuje 40 hodin týdně, obdrží 20 dnů dovolené za rok.

Od 1. ledna 2007 činí minimální hrubá mzda €1.300,80 měsíčně, respektive €300,20 týdně, €60,04 za den (pro zaměstnance ve věku od 23 do 65 let při odpracování minimálně třetiny pracovních hodin). Pracovníci nedosahující věku 23 let pracují za nižší než minimální mzdu.

Průměrná hodinová mzda činí v Nizozemí €23,48, průměrná hrubá měsíční mzda €2649, přičemž nizozemský pracovník či pracovnice v průměru odpracuje 112,8 hodin za měsíc.

Z hrubého příjmu zaměstnanec odvádí srážky zdravotního pojištění (nominální částka €1 100 ročně), dále daň z příjmů a srážky sociálního pojištění takto:

Do výše příjmu:	€17 046	2,45 % daň z příjmu + 31.7% soc. pojištění,
	€17 047 - € 30 631	9,75 % daň z příjmu + 31.7% soc. pojištění,
	€30 632 - € 52 228	42,0 % pouze daň z příjmu,
	více než €52 229	52,0 % pouze daň z příjmu.

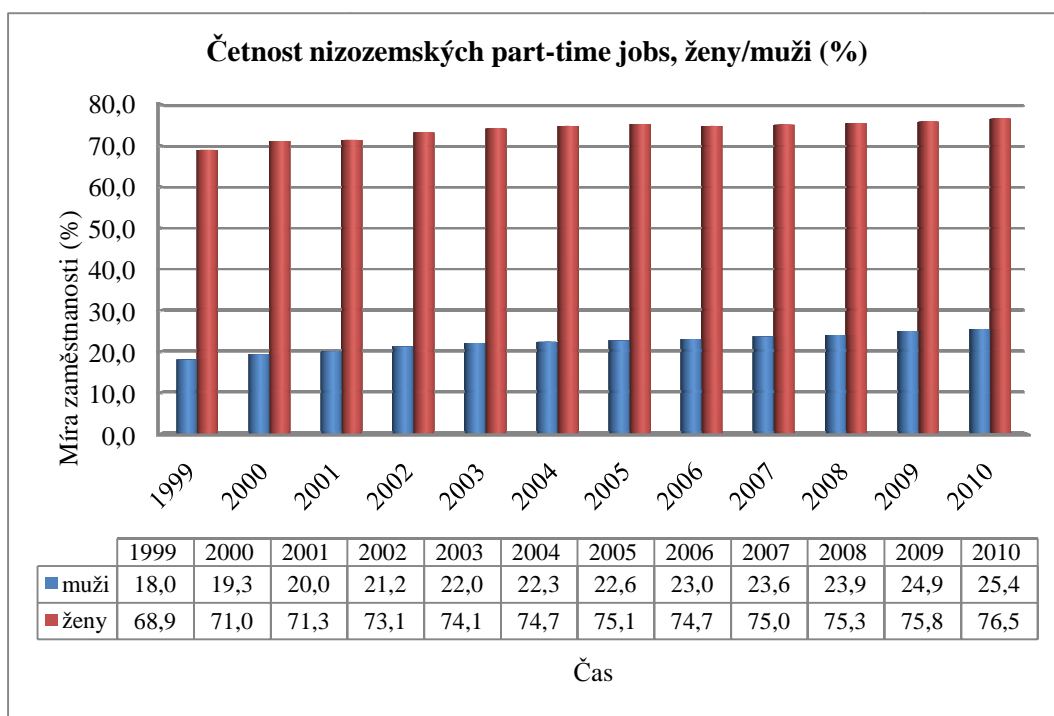
Na trhu práce v Nizozemsku panuje dobrá informovanost o možnostech poptávky práce a existuje mnoho příležitostí, jak získat práci. Nejvýznamnějším zdrojem pracovních příležitostí je internet (<http://www.werk.nl/>), avšak zájemce o práci má možnost vyhledat informace v tištěné podobě. Celostátní deníky vycházejí se specializovanými přílohami pracovních příležitostí, například NRC Handelsblad nabízí především manažerská a

¹²¹ MPSV. *Práce v EU*. [online]. [vid. 2012-02-05]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nizozemsko/.

ekonomická místa, de Volkskrant se zaměřuje na vzdělání a zdravotnictví či časopis Intermediar, který se oslovuje především na absolventy vysokých škol a uchazeče s vyšším vzděláním. Velmi obvyklým způsobem, jak v Nizozemí hledat práci, je také přímé oslovení potenciálních zaměstnavatelů.

4.2.3 Zaměstnanost na trhu částečných úvazků (part-time jobs)

Práce na částečný úvazek je na nizozemském trhu práce velmi frekventovaná, jelikož umožňuje kombinaci práce a péče o rodinu. V roce 2010 tohoto pracovního úvazku využilo téměř 77 % zaměstnaných žen a více než 25 % zaměstnaných mužů.



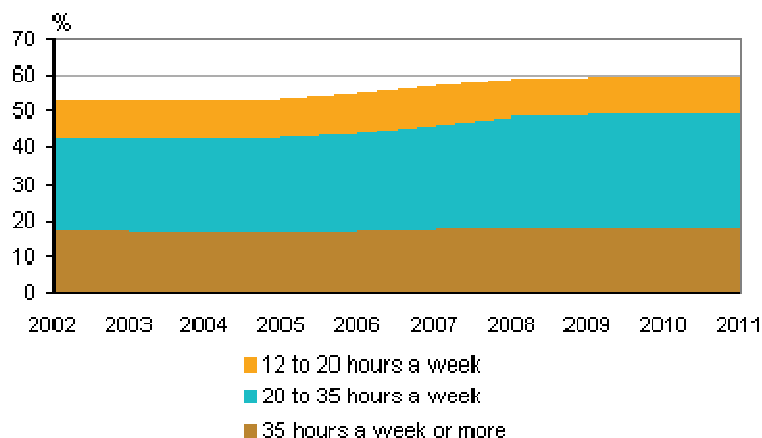
Obrázek 15 – Četnost nizozemských part-time jobs, ženy, muži (%)

Zdroj: EUROSTAT. *Labour statistics* [online]. [vid. 2012-02-05]. Dostupné z:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00159&language=en>.

Pracovní úvazky jsou v Nizozemí podle počtu odpracovaných hodin rozlišeny následovně:

- malý částečný pracovní úvazek – odpracováno 12 – 20 hodin týdně,
- větší částečný pracovní úvazek – odpracováno 20 – 35 hodin týdně,
- plný pracovní úvazek - více než 35 hodin týdně.



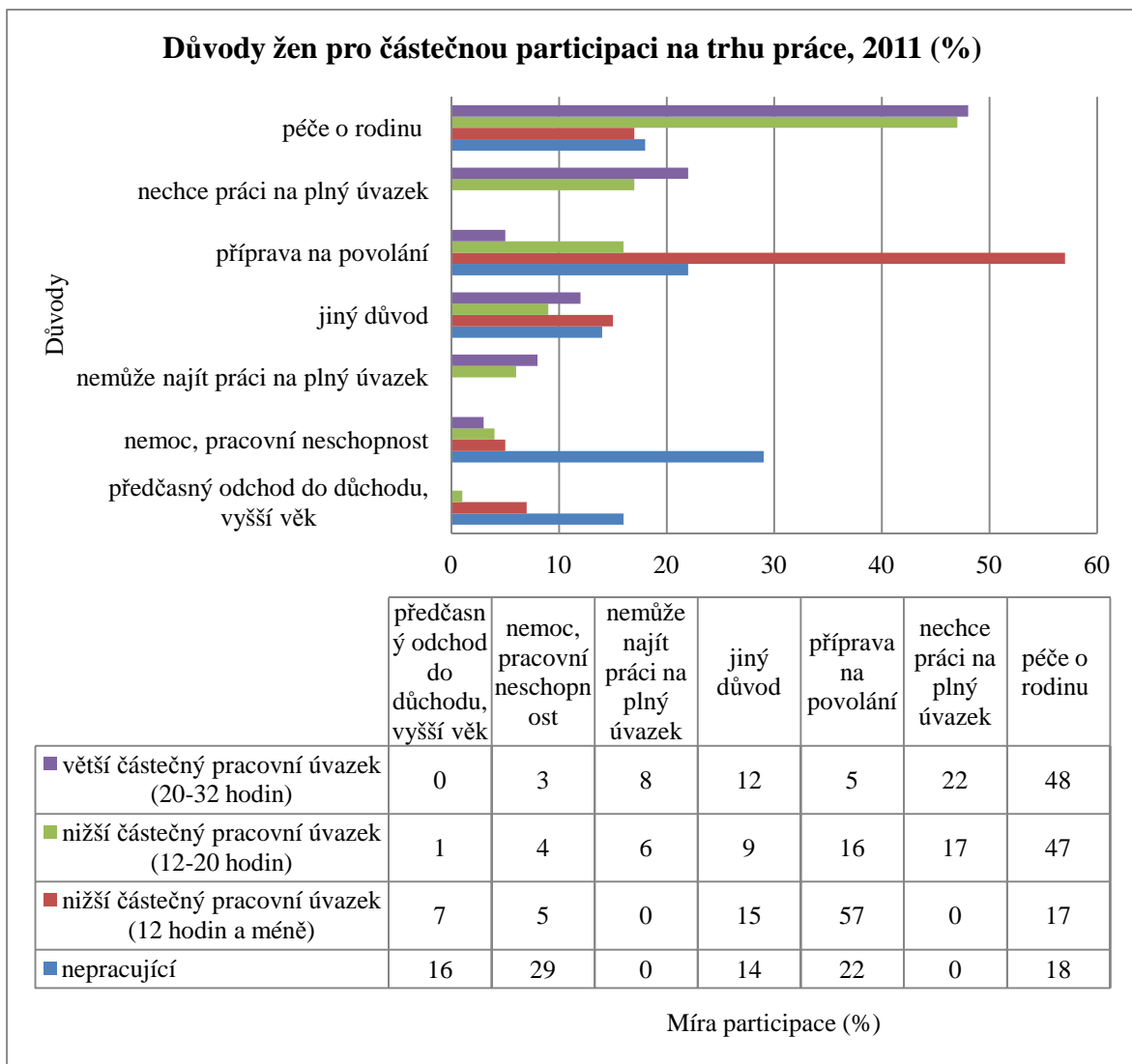
Obrázek 16 – Participace žen na trhu práce podle týdenní pracovní doby (%)

Zdroj: Nizozemský statistický úřad – více období [online]. Amsterdam: CBS, Dostupný z: <http://www.cbs.nl>.

Více než 12 hodin za týden pracovalo v roce 2011 téměř 3,3 mil. nizozemských žen, ve sledovaném období je to nárůst o více než 460 tisíc žen oproti roku 2002. Nejvyšší míra změny je zaznamenána u pracovních úvazků v rozmezí 20 až 35 hodin. Nárůst práce (2002 do roku 2011) na částečný úvazek byl téměř výhradně realizován v kategorii většího částečného pracovního úvazku (20 – 35 hodin týdně), jedná se o nárůst téměř o 8 % (v roce 2011 33 % ze všech pracujících žen). Nižší částečný pracovní úvazek byl realizován nárůstem o 7% (53 % žen 2002 – 60 % žen 2011)¹²².

¹²² LAUTENBACH, Hendrika a MARS Godelief. *Arbeid sociale zekerheid*. [online]. [vid. 2012-03-08].

Dostupné z: <http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2012/2012-3580-wm.htm>.



Obrázek 17 – Důvody žen pro částečnou participaci na trhu práce (resp. neparticipaci) – rok 2011 (%)

Zdroj: LAUTENBACH, Hendrika a MARS Godelief. *Arbeid sociale zekerheid*. [online]. [vid. 2012-03-08].

Dostupné z: [http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/arbeid-sociale-](http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2012/2012-3580-wm.htm)

[zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2012/2012-3580-wm.htm](http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2012/2012-3580-wm.htm).

Důvodem pro částečnou participaci na trhu práce byla ve větší míře péče o rodinu a domácnost. V roce 2011 ji jako uvádělo téměř 50 % pracujících na větší částečný úvazek a 17 % žen pracujících na menší částečný úvazek. Následovala příprava na povolání, kde tento důvod je nejvíce zastoupen u žen pracujících méně než 12 hodin týdně.

4.2.4 Státní opatření v návaznosti na part-time jobs (legislativa)

Flexibilizace pracovního trhu a evropské prvenství ve využívání částečných pracovních úvazků bylo vytvořeno přiměřeným odstraněním sociálních jistot směřující ke zlevnění práce. Zachováním pouze některých sociálních jistot byla zvýšena zaměstnanost, především žen, které dosud neparticipovaly na trhu práce, vedoucí ke snížení příjmové nerovnosti a došlo ke snížení nezaměstnanosti. Toto opatření bylo úspěšné především díky dobrým komunikačním kanálům mezi zaměstnavateli a zaměstnanci¹²³. Všeobecně lze pozorovat dobrou spolupráci mezi státními institucemi a zaměstnavateli, vláda ponechává pravomoci podnikům a očekává od nich zvýšení opatření k rozvoji flexibilních forem zaměstnávání. Vzniklý nesoulad je poté řešen pomocí zákonné intervence.

Status částečných pracovních úvazků je v Nizozemí upraven zákonným opatřením, např. z roku 1996, kdy došlo ke zrovnoprávnění plného i částečného úvazku formou zákona o Rovném zacházení (Wet op verbod onderscheid naar arbeidsduur, WOA), který zakazuje diskriminaci na základě délky pracovní doby. Zaměstnanec má právo na úpravu pracovní doby (změnu na částečný úvazek či zpět na plný), adekvátní část „plného“ platu, bonusů i dovolené, byla odstraněna hranice v počtu hodin v zákonech o minimální mzdě a placené dovolené i v zákonech o sociálním zabezpečení. Zaměstnavatel může tuto žádost odmítnout pouze z důvodu konkrétních konfliktních obchodních zájmů.

Rok 1995 přinesl zaměstnancům revizi důchodového zákona, v němž byla zrušena minimální hranice počtu hodin nebo minimální úroveň mzdy pro přiznání nároku na důchod. Také kolísavý vývoj pracovní kariéry (plná a částečná participace na trhu práce) nemá tak výrazný vliv na výši starobního důchodu.

Z titulu Zákona o zaměstnanosti (Kaderwet Arbeid en Zorg) je zaměstnanec oprávněn čerpat volno za účelem péče o rodinné příslušníky a má právo na sladění pracovního a rodinného života. Tato opatření jsou implementována do kolektivních dohod, přičemž v roce 1999 téměř dvě třetiny těchto dohod obsahovaly ustanovení o individuální úpravě

¹²³ MARTÍNKOVÁ, Eva. *Evropu začínají charakterizovat zkrácené úvazky*. [online]. 2007-09-20 [vid. 2012-04-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4624>.

pracovní doby a podpoře péče o děti zaměstnanců. Vláda se snaží prosadit zvýšení hranice počtu upravených kolektivních dohod na 90 % smluv¹²⁴.

Z důvodu vleklé dluhové krize a demografického stárnutí obyvatelstva však nizozemská vláda v prosinci 2011 na svých webových stránkách¹²⁵ projevuje také snahu podporovat větší začlenění žen do práce a také zjevně deklaruje potřebu změnit tzv. „jeden a půl příjmovou“ (one-and-a-half earner society) společnost na tzv. „dvoupříjmovou“ společnost (dual-earner society). Spravedlivé rozložení placené práce dvou živitelů s 2/3 pracovního úvazku, kdy se oba partneři podílejí na péči o dítě i domácích pracích, se jeví jako pozitivum. Tato idea vyžaduje nastolení programových změn ve firemní kultuře i v osobních postojích mužů a žen.

Dílní opatření a cíle vlády:

- Dvoupříjmová společnost – pro eliminování demografického stárnutí a strukturálních nedostatků na trhu práce je nutné, aby ženy mohly pracovat více hodin.
- Získání více žen do pracovního procesu – velké množství žen pracuje na částečný úvazek či neparticipuje na trhu práce. Důvodem je obtížná kombinovatelnost zaměstnání a péče o dítě. Vláda hodlá zavést restriktivní fiskální stimuly (např. zrušení podpory příjmů nepracujících žen) a zahájit veřejnou debatu vedoucí ke změně odpovědnosti jednotlivce i podnikatelů.
- Zlepšení postavení žen na trhu práce – plné zastoupení ve všech profesích a odvětvích s uplatněním všech svých schopností. Umožnění získání plné mzdy za plný úvazek.
- Získání více žen s nízkou kvalifikací – vzdělávání zvyšuje přirozené možnosti.
- Získání více žen do vrcholných pozic.

¹²⁴ EUROFOND. *Part-time in Europe*. [online]. [vid. 2012-04-15]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0403TR01/TN0403TR01.pdf>.

¹²⁵ GOVERNMENT OF NETHERLAND. *Women's labour force participation* [online]. [vid. 2011-12-13]. <http://www.government.nl/issues/gender-equality/womens-labour-force-participation>.

- Rozšíření flexibilního zaměstnávání – vytvoření podmínek pro flexibilní uspořádání zaměstnání v souladu s péčí o rodinu například rozšířením pružné pracovní doby.
- Přezkoumání nizozemského pracovního práva pro určení překážek v této oblasti.

4.2.5 Situace na poptávkové straně trhu práce

Podle nizozemské Zprávy o stavu částečných úvazků¹²⁶ je potřeba klást důraz na zásadu „vyplatí se pracovat“, podpořenou prostřednictvím jasných právních opatření a změny daňových předpisů. Důležitá je podpora organizací a firem, zavádějících flexibilní pracovní dobu, např. zjednodušením zdravotních a bezpečnostních předpisů, které jsou uváděny jako současná největší překážka v zavádění flexibility.

Zadání pro organizace a podniky je, v rámci vládních předpokladů, provést řadu zásadních změn především v oblasti strategického plánování počtu personálu s cílem eliminace náhlé konfrontace s významnou změnou pracovníků, individuální plánování počtu odpracovaných hodin podle jednotlivých životních fází zaměstnance

Flexibilní pracovní doba je chápána jako příležitost budoucího rozvoje firmy, současná generace vyhledává možnost rozhodnout se, kdy a jak bude pracovat. Flexibilita je v mnohém závislá na osobní odpovědnosti a volbě komunikace. Nizozemské firemní kultuře již nedominuje hierarchický organizační model charakterizovaný pojmem „velení a řízení“, určující je přenášení odpovědnosti na zaměstnance a individuální dohody.

¹²⁶ Final report from the Task Force Part-time Plus, [online]. [vid. 2012-02-11]. Dostupné z: <http://www.government.nl/documents-and-publications/reports/2010/03/22/final-report-from-the-task-force-part-time-plus.html>.

4.2.6 Rozvoj pro-rodinné politiky¹²⁷

Snaha zaměstnavatelů o podporu péče o děti svých zaměstnanců je dána historicky, jako nástroj personální politiky ji zaměstnavatel poskytoval dříve než stát. Zaměstnavatele při provádění pro-rodinné politiky motivuje snížení vnější flexibility zaměstnanců, snižuje se fluktuace, přičemž nabídkou flexibilní pracovní doby získávají kvalitní zaměstnance. Pro podnik jsou náklady fluktuace vyšší než náklady stabilizace zaměstnance opatřeními pro-rodinné politiky.

Financování předškolní péče o děti je v Nizozemí rozloženo mezi rodiče, zaměstnavatele a stát. Předškolní přípravu (děti nastupují do školy ve věku 5 let) hradí stát. Zahájením školní docházky dochází k rozložení úhrady nákladů na školní vzdělávání na podíly, 25 % nákladů hradí zaměstnavatel, cca 33 % stát a zbylou část 42 % rodiče. Na rozdíl od České republiky si zaměstnavatel může 30 % z této podpory odepsat ze základu daně a z příspěvků na sociální zabezpečení. V Nizozemí lze pozorovat významnou souvislost mezi péčí o děti a participací žen na trhu práce. Není zde ve vyšší míře využíváno formální péče o děti do 3 let, jelikož péče o děti je zajištěna převážně příbuznými či sousedy. Jedním z důvodů je fakt, že ceny péče o dítě jsou v Nizozemí velmi vysoké. V případě předpokladu minimální mzdy zaplatí za soukromou, státem nepodporovanou péči žena až 84% svého čistého pracovního příjmu. Ceny za státem subvencovanou předškolní péči však jsou jen o málo nižší, zde je platba ekvivalentem cca 50% svého čistého pracovního příjmu z minimální mzdy.

Vědomí, že zaměstnání přináší ženám seberealizaci a uspokojení, pokud mají čas i na rodinu, vedlo vládu k názoru, že muži by měli omezit svou pracovní dobu tak, aby od žen převzali část péče o rodinu, a ženy se mohly realizovat na trhu práce. Systém částečných pracovních úvazků v praxi umožňuje, aby zaměstnanci měli jeden den v týdnu volný, což usnadňuje rozložení péče o děti mezi oba partnery, a zároveň oba mohou participovat na trhu práce. Veřejná správa podporuje tento systém flexibilních pracovních režimů úpravou provozních hodin škol, školek, obchodů i ostatních služeb.

¹²⁷ Final report from the Task Force Part-time Plus – viz odkaz č. 126.

5. Návrh řešení zvýšení zaměstnanosti žen v ČR

5.1 Komparace míry zaměstnanosti ČR a Nizozemí

EU naplněním Strategie Evropa 2020 usiluje mimo jiné o zvýšení zaměstnanosti obyvatel svých členských států. V současné době (konec roku 2011) participuje na trhu práce 64,3 % pracovníků z celkového počtu Evropanů ve věku 15 – 64 let, přičemž podíl zaměstnaných žen tvoří 58,5 % a podíl 70,1 % mužů z celkových počtů¹²⁸. Evropská unie přijetím plánu Evropa 2020 vytyčila jako jeden ze svých cílů zvýšení průměrnou zaměstnanost na hodnotu 75 % z celkové zaměstnanosti do roku 2020. snahou je předejít nepříznivému vlivu stárnutí evropského obyvatelstva a snižování hospodářského růstu.

Česká republika, jejíž celková zaměstnanost za rok 2011 činila 65,7 %, si vytvořila na základě Strategie Evropa 2020 pro dosažení závazku dílčí cíl, a tím je zvýšení zaměstnanosti žen na 65 % z celkového počtu obyvatel ve věku 15 – 65 let. Současná zaměstnanost žen (2011) činí 57,2 % z počtu žen ve výše uvedeném věku oproti 74 % zaměstnanosti mužů¹²⁹.

Trh práce v České republice je nadprůměrný ve výši zaměstnanosti jako celku (o více než 1 %), avšak zaměstnanost žen se nachází pod evropským průměrem. Splnění cíle (65 % zaměstnaných žen) by představovalo do roku 2020 zvýšení o 7,8 procentního bodu¹³⁰.

¹²⁸ EUROSTAT. *Míra zaměstnanosti podle pohlaví*. [online]. [vid. 2012-02-11]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/ode/tab/tsiem010.htm>.

¹²⁹ EUROSTAT. *Míra zaměstnanosti podle pohlaví*. [online]. [vid. 2012-02-11]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsiem010&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>.

¹³⁰ EUROSTAT. *Míra zaměstnanosti podle pohlaví*. [online]. [vid. 2012-02-11]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsiem010&language=e=e>.

Navýšení zaměstnanosti žen o 7,8 % představuje nárůst počtu žen na trhu práce o 162 778 osob (v roce 2010 bylo zaměstnáno 2 086 900¹³¹ žen) během devíti resp. deseti let.

Predikce přirozeného vývoje bez vnějšího zásahu osciluje okolo 60 % míry zaměstnanosti v roce 2020, při předpokladu, že v roce 2012 se projeví druhá vlna krize (dvojitě dno krize), rok 2013 bude ve znamení stagnace, poté je předpoklad konjunktury. Při mírném vývoji zaměstnanosti žen o 0,4 % p.a. je v roce 2020 predikována 59,6% zaměstnanost žen. Pro splnění dílčího cíle Strategie Evropa 2020 ve výši 65% zaměstnanosti žen je však stále nutné přivést na trh práce navíc 5,4 % žen.

Tabulka 14 – Vývoj a predikce zaměstnanosti v ČR (%)

	VÝVOJ¹³²												
rok	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
zaměstnanost (%)	57,4	56,9	56,9	57,0	56,3	56,0	56,3	56,8	57,3	57,6	56,7	56,3	57,2
meziroční změna		-0,5	0,0	0,1	-0,7	-0,3	0,3	0,5	0,5	0,3	-0,9	-0,4	0,9

	PREDIKCE								
rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
zaměstnanost (%)	56,8	56,8	57,2	57,6	58,0	58,4	58,8	59,2	59,6
meziroční změna	-0,4	0,0	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4

Zdroj: Zaměstnanost v EU, [online]. [vid. 2012-02-11]. Dostupné z:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsiem010&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>

Pozn: nárůst o 0,4% p.a., predikce vlastní

¹³¹ ČSÚ Statistická ročenka ČR 2011, tab. 10-17. Zaměstnaní v jediném (hlavním) zaměstnání v národním hospodářství podle postavení v zaměstnání a hlavních tříd zaměstnání [online]. [vid. 2012-02-11]. <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/0001-11-2010-1000>.

¹³² Zaměstnanost v EU, [online]. [vid. 2012-02-11]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsiem010&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>

Pro zvýšení zaměstnanosti je možné využít některé nástroje a modely ekonomik, kde je vysoká participace žen na trhu práce. Právě vysoká míra zaměstnanosti v Nizozemí nabízí možnost analýzy ke zvýšení zaměstnanosti v České republice až na průměr určený EU.

Zaměstnanost (žen) v ČR lze zvýšit podporou vzniku pracovních poměrů na částečný úvazek, vedoucí k dodatečnému vstupu určitých vyloučených skupin na trh práce.

Nizozemí je charakteristické pozitivním vlivem částečných úvazků na trh práce, kterou využívají ženy i muži především jako možnost kombinace práce a rodiny. Výrazný nárůst zaměstnanosti posledních dvou dekad je založený na efektivní komunikaci mezi zaměstnanci, zaměstnavateli a státem, a tím Nizozemci zvýšili zaměstnanost práce na částečný úvazek a snížili míru nezaměstnanosti. Vhodná legislativa a podpora rodinné politiky, částečné hrazení nákladů na školní zařízení a změny otevírací doby jsou určující momenty pro vysokou participaci žen na trhu práce, ačkoliv zařízení péče o děti jsou časově i finančně omezená.

5.2 Míra ochoty k participaci na trhu částečných úvazků

Ochota zaměstnanců – rodičů k participaci na trhu práce je dána snadností kombinace práce a rodiny. Prorodinná politika v Nizozemí je na vyšší úrovni – avšak zaměřuje se na fungující flexibilní pracovní trh, spíše než na podporu péče o děti. V České republice je situace opačná, státní opatření podpory na mateřské a rodičovské dovolené a podpora zařízení péče o děti nemotivují rodiče k brzké participaci na trhu práce.

Podle letošního průzkumu portálu Máma v práci, nabízející služby v oblasti zprostředkování práce, má devět žen z deseti zájem o zapojení do profesního života mnohem dříve než v tradičních třech letech věku dítěte, přičemž 56% maminek si skutečně při čerpání rodičovské dovolené přivydělává. Naopak zájem pracovat nemá 14 % žen na rodičovské dovolené.

5.2.1 Průzkum Flexibilní pracovní úvazky

5.2.1.1 Průzkum nabídkové strany trhu práce k částečným pracovním úvazkům

V souvislosti s vypracováním diplomové práce byl v březnu 2012 realizován průzkum o postojích využití částečných pracovních úvazků vybraných respondentů, převážně osob ve věku 20 – 35 let, se středoškolským (více než 38 %) a vysokoškolským vzděláním (téměř 61 %), pracující převážně v Liberci a Praze, kteří jsou předpokládanými adepty budoucího zvýšení míry zaměstnanosti. Dotazník nebyl genderově rozlišen, avšak ženy tvořily téměř 75 % respondentů. Respondenti byli převážně svobodní (téměř 60 %) a bezdětní (více než 57 %). Vzhledem k tomu, že se jedná převážně o ženy, je zde v následujících 3 – 5 letech předpoklad změny rodinného statusu na matky/otce na RD. Tito respondenti jsou cílovou skupinou strategie Evropa 2020 směřující ke zvýšení zaměstnanosti.

Respondentům se líbí možnost práce na částečný úvazek (více než 84 %) a téměř 49 % uvažovalo o využití této možnosti. Částečný úvazek odmítá necelých 11 % respondentů. Z hlediska typů flexibilního zaměstnání byl projevěn největší zájem o časovou flexibilitu pracovní doby (téměř 40 %), dále home office (téměř 30 %), následován částečným pracovním úvazkem (více než 21 %). Obecně je zde přítomný aspekt zvýšení času stráveného s rodinou (více než 61 %), či obsluhy zájmových činností dětí. Zájem je také o možnost přijetí další práce na zkrácený pracovní úvazek (více než 21 %).

Nevýhodou flexibilních (částečných) úvazků je podle respondentů nízký počet pracovních pozic na trhu (téměř 64 %), finanční podhodnocení (téměř 55 %) a nutnost vykonat stejný objem práce za kratší dobu – tuto odpověď zvolilo více než 37 % respondentů. Respondenti měli u otázek výhody a nevýhody flexibilních (částečných) úvazků možnost zvolit si více odpovědí. Podrobnější informace lze nalézt v Příloze J.

5.2.1.2 Průzkum poptávkové strany trhu práce k částečným pracovním úvazkům

Původní záměr realizace výběrového průzkumu poptávkové strany trhu práce se nepodařilo naplnit, jelikož proces průzkumu vyústil ve velmi nízkou návratnost dotazníků – pouhých 5 % a tím reflektoval nízkou ochotu oslovených respondentů k poskytnutí informací o postojích firem k částečným pracovním úvazkům.

Ačkoli není možnost využití komplexního výsledku průzkumu, je však možné analyzovat odpovědi dvou účastníků výzkumu z oblasti státní správy a samosprávy Libereckého kraje – a to Magistrát města Liberec a Krajský úřad Libereckého kraje. Tyto subjekty jsou v libereckém kraji vyhledávaným zaměstnavatelem převážně segmentem žen, obě firmy poskytují svým zaměstnancům flexibilní pracovní úvazky.

Tabulka 15 – Analýza vnímaných výhod a nevýhod vybraných subjektů nabízejících flexibilní úvazky

	Počet zaměstnanců	% flexi úvazků	Specifikace	Důvody zavedení částečných úvazků	Výhody	Nevýhody
MML	101 – 500	6 – 10	cca 30 žen	zájem ze strany zaměstnanců	typ zaměstnaneckého benefitu,	nemožnost z důvodu provozní kapacity.
KÚLK	101 - 500	1 - 5	12 žen 2 muži	zájem ze strany zaměstnanců, forma zaměstnaneckých benefitů,	zájem ze strany zaměstnanců, forma zaměstnaneckého benefitu,	snížení efektivity z hlediska přenosu informací mezi větší počet zaměstnanců, nemožnost z důvodu provozní kapacity.

Zdroj: Vlastní průzkum – Podnik a flexibilní úvazky – vyplnto.cz.

Oba subjekty shodně vyjadřují ochotu zaměstnávat své pracovníky formou částečných pracovních úvazků, důvodem je zájem ze strany zaměstnanců a také vnímání tohoto pracovního uspořádání jako jeden ze zaměstnaneckých benefitů. Vzhledem k vyššímu počtu zaměstnanců je však počet osob pracujících na částečný úvazek relativně nízký a převažují ženy. Hlavní překážkou vyššího počtu částečných úvazků je především

nemožnost jejich poskytování z provozních a kapacitních důvodů a dále snížení efektivity z hlediska přenosu informací.

5.3 Doporučení vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti v ČR - analýza

Podmínkou optimistické predikce růstu zaměstnanosti žen je nastartování hospodářského růstu. Ekonomický růst přináší zvýšení celkové zaměstnanosti sledovaného segmentu a při předpokladu podpory sektorů, které primárně generují částečné pracovní úvazky, dojde ke zvýšení zaměstnanosti žen. Legislativním pramenem by se měla stát úprava Zákoníku práce ve smyslu zjednodušení podmínek pro malé a střední podnikání či snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů.

Otázkou však zůstává, jakým způsobem hodlá vláda, ve světle schodkových rozpočtů a nekonceptních vládních výdajů, vytvořit prostor pro podporu a cíl splnit. Patrně nelze nalézt jednoznačné řešení.

Pro analýzu možností zvýšení zaměstnanosti v ČR jsou určující silné a slabé stránky trhů práce obou zemí.

Slabá místa trhu práce v ČR:

- nízká flexibilita trhu práce,
- nedostatečné propojení politiky zaměstnanosti se systémem sociálních dávek,
- nedostatečná geografická a meziodvětvová mobilita pracovní síly
- nedostatečná adaptabilita pracovní síly,
- nevhodná struktura kvalifikace pracovní síly,
- nízké zapojení žen s dětmi na trhu práce – relativně dlouhá RD.

Silné stránky trhu práce v NL:

- vysoká flexibilita trhu práce
- zaměření na efektivnost trhu práce oproti podpoře péče o děti,
- vysoké zapojení žen s dětmi na trhu práce,

- právní nárok zaměstnance na úpravu pracovní doby (snadný přestup z částečného úvazku na plný pracovní úvazek),
- aktivní komunikační politika státu.

Ze silných stránek nizozemského trhu práce v porovnání se slabými stránkami českého trhu práce lze vyvodit oblasti, které by Česká republika mohla zaměřit pozornost a využít nizozemských nástrojů a metod ke zvýšení zaměstnanosti. Těmito opatřeními je bezesporu úprava flexibility trhu práce zahrnující úpravu propojení státní politiky zaměstnanosti se systémem sociálních dávek či zvýšení motivace žen pro dodatečný vstup na trh práce.

5.3.1 Opatření ke zvýšení flexibility pracovního trhu

Slabým místem českého trhu práce je jednoznačně nízká flexibilita trhu práce. Je možné ji odstranit prostřednictvím úpravy legislativy, avšak český stát zatím nepřipravil konkrétní podmínky, které by zaměstnavatele k dělení úvazků motivovala. Z daňového hlediska nejsou kratší úvazky pro firmy efektivní, a také stát jejich uskutečňováním na výběru dani z příjmů spíše ztrácí.

Lze se domnívat, že se vláda zabývá především nepříliš koncepčními změnami daňových úprav podle aktuální hospodářské situace a nový návrh daňového systému je zatím v jednání. Vlivem tlaku odlišných politických spekter nelze očekávat jednoznačné a efektivní řešení flexibility trhu práce. Změny byly očekávány od novely Zákoníku práce účinného od 1.1.2012, avšak podstatné změny se neobjevily a nadále nejsou podmínky vzniku ani průběhu částečného pracovní úvazku konkrétně upraveny.

Jaká opatření by tedy na tuzemském trhu práce pomohla zvýšit flexibilitu a zaujala zaměstnavatele, zaměstnance i stát? Ačkoliv je koncepce vlád v ČR a NL shodná, rozdíl je patrný v uskutečnění konkrétních kroků. Následující dvě podkapitoly obsahují navrhovaná konkrétní opatření pro růst zaměstnanosti.

5.3.1.1 Úprava propojení státní politiky zaměstnanosti a systému sociálních dávek:

- legislativní podpora částečných úvazků – příprava zákonů umožňující výhodnější participaci na trhu práce v oblasti nároku na dávky v nemoci, starobního důchodu apod.,
- úprava podmínek propouštění zaměstnanců vedoucí ke zvýšení flexibility,
- sleva na sociálním pojištění, směřující k podpoře ochoty firem vytvářet pracovní místa a zaměstnávat dodatečné pracovníky na částečný úvazek,
- změna struktury daní z příjmů:
 - slevy pro vybrané skupiny občanů pracující formou částečného úvazku - např. matky s dětmi či starší občany,
 - obnovení progresivní výše daně směřující k nižší daňové sazbě při odpracování nižšího počtu hodin,
- příspěvek na vytvoření částečných úvazků:
 - kompenzace neúplného využití fixních nákladů firem např. příspěvkem na technické vybavení,
 - podpora terciálního sektoru (služeb), v němž jsou částečné úvazky více zastoupeny.

5.3.1.2 Opatření ke zvýšení motivace žen (rodičů) pro dodatečný vstup na trh práce:

- opatření směřující k substituci příjmu sociálních dávek participací na trhu práce:
 - osvobození od platby školného ve školkách,
 - příspěvky školkám k navýšení kapacit vedoucí k prodloužení otevírací doby,
- vzdělávání – poskytování kurzů matkám na RD ke zvýšení kvalifikace a zvýšení adaptability na změny probíhající na trhu práce a ve struktuře ekonomiky,
- Poskytování informací o výhodách částečných úvazků (projekty v rámci EU, informační kampaně)
- Vytvoření pracovních míst státním sektorem na náklady státního rozpočtu, avšak vedoucí k odstranění disproporcí na trhu práce,
- Snížení délky rodičovské dovolené při odmítání participace na trhu práce a naopak podpora rodičů, kteří jsou ochotni vstoupit na trh práce prostřednictvím částečného pracovního úvazku.

Právě v ochotě matek (rodičů) participovat na trhu práce prostřednictvím částečných pracovních úvazků zároveň s čerpáním RD vidím velký potenciál a možnost zvýšení míry zaměstnanosti v České republice. Jejich přínosem by mohly být zkušenosti, ochota se vzdělávat a všestranná flexibilita. Navíc pokud obě strany z průběhu spolupráce profitují a nacházejí v něm výhody, existuje předpoklad k plnému zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené. Neméně důležitým faktorem je déletrvající rodičovská výchova dítěte (i při částečné participaci na trhu práce), která zvyšuje předpoklady pro následnou tvorbu lidského kapitálu a úspěšnou participaci dítěte na trhu práce.

Výdaje ze státního rozpočtu vynaložené na tuto podporu by patrně nebyly nezanedbatelné, na druhé straně stát získává dodatečné daňové příjmy, zvyšuje se HDP a životní úroveň obyvatelstva a celková flexibilita trhu práce. Tento postoj se shoduje s doporučením Národní ekonomické rady vlády ČR (NERV), která navrhuje využití částečných úvazků jako prostředek boje s následky finanční a dluhové krize¹³³.

¹³³ NERV. Protikrizový balíček 2012 – návrhy úsporných opatření [online]. [vid. 2012-04-11]. Dostupné z: http://img.ihned.cz/attachment.php/470/35479470/aov345BEFHlJNkl6PWehpqryz0STU2An/NERV_PB2012.pdf.

ZÁVĚR

Trh práce je specifickým místem střetu nabídky s poptávkou, nejen z důvodu oboustranného vlivu na obyvatele a tvůrce ekonomického blahobytu. My, obyvatele státu, stojící na obou stranách trhu práce, vytváříme nabídku práce podle svých specifických schopností a vlastností, a zároveň ovlivňujeme poptávkovou stranu trhu práce prostřednictvím vlastnických či manažerských vlivů při rozhodování firem.

Vlivem zásadní přeměny ekonomiky z direktivně řízeného hospodářství na tržní hospodářství byla proměněna také nabídka a poptávka na trhu práce. Před rokem 1989 byla nabídka a poptávka po práci v umělé rovnováze, po transformaci dochází z důvodu snižování nákladů a zvyšování tržní hodnoty firmy k převisu nabídkové strany trhu práce nad poptávkou.

Z mikroekonomického hlediska s sebou přinesla transformace pracovního trhu po roce 1989 také nové formy flexibilního zaměstnávání, kterých nebylo v minulosti využíváno, a obecně zvyšující se flexibilitu pracovního trhu. Pro zaměstnavatele se flexibilizace trhu práce stala účinným řešením zvyšování konkurenceschopnosti a snižování nákladů.

Cyklický vývoj české ekonomiky velmi významně ovlivňuje trh práce. Po růstové fázi, trvající od roku 2002 do počátku roku 2007, následovala stagnace a pokles HDP. Souběžným faktorem je nepříznivý demografický vývoj, v jehož důsledku se snižuje počet práceschopných obyvatel. Z tohoto důvodu Evropská unie vytvořila strategii zaměstnanosti Evropa 2020, která se zabývá zvýšením zaměstnanosti na 75 % ekonomicky aktivních obyvatel.

Diplomová práce si vytkla cíl nalézt metodu vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti žen v České republice podle evropské strategie zaměstnanosti Evropa 2020 a národního cíle České republiky. K dosažení tohoto cíle byla využita analýza nizozemského trhu práce.

Dílním cílem byla analýza současného stavu poptávky a nabídky částečných pracovních úvazků na trhu práce v ČR včetně zhodnocení faktorů, kterými je ovlivněn zaměstnavatel i zaměstnanec při rozhodování o participaci na trhu částečných pracovních úvazků.

Ženy jsou i přes vysokou vzdělanost a míru zaměstnanosti v nevýhodném postavení na trhu práce. Toto oslabení se projevuje v menší možnosti nalezení vhodného zaměstnání, především z důvodu potřeby kombinace práce s potřebami rodiny.

Zaměstnanost žen a jejich participace na trhu práce má kolísavý charakter. Postupné snižování míry zaměstnanosti žen v České republice bylo od roku 2005 nahrazeno mírným růstem, trvajícím až do nástupu finanční a dluhové krize, datované rokem 2008. V současné době, v roce 2011, je míra zaměstnanosti žen na úrovni 57,2 % z celkového počtu ekonomicky aktivních žen. Tato úroveň je na obdobné výši jako na počátku transformace ekonomiky v roce 1999.

V České republice je oproti jiným zemím EU vysoká zaměstnanost žen, Česká republika si však podle evropské strategie zaměstnanosti vytyčila národní cíl zvýšení zaměstnanosti žen na 65 %. Současný stav zaměstnanosti žen je z evropského hlediska podprůměrný a splnění národního cíle představuje nárůst zaměstnanosti žen do roku 2020 o 7,8 %. Podle predikce přirozeného vývoje (nárůst zaměstnanosti žen o 0,4 % p.a., s přihlédnutím k aspektům finanční a dluhové krize je možné bez vnějších zásahů očekávat zvýšení zaměstnanosti žen na úroveň téměř 60 %. Pro splnění dílčího národního cíle Strategie Evropa 2020 ve výši 65% zaměstnanosti žen je však stále nutné přivést na trh práce navíc 5,4 % žen.

Řešení tohoto problému je možné spatřovat ve vyšším využití částečných pracovních úvazků, jako tomu je například v Nizozemí a obecně v severní části Evropy. Nizozemské království již řadu let aplikuje vyšší množství částečných pracovních úvazků ve spojitosti se snižující se nezaměstnaností, a takto je zaměstnáno velké procento žen – téměř 77 % zaměstnaných žen. V Nizozemí je legislativní úprava částečných pracovních úvazků na vysoké úrovni a práva zaměstnanců jsou obsažena ve většině pracovních smluv.

Částečné pracovní úvazky jsou vhodnou volbou pro ženy nastupující na trh práce v souběhu s čerpáním rodičovské dovolené, či bezprostředně po jejím ukončení. Snadnější kombinace a sladování profesní a rodinné stránky života pro ženy představuje významný benefit a zaměstnavatelům umožňuje optimalizaci osobních nákladů v současném recesí zasaženém vývoji ekonomiky. Otázka volby pracovního uspořádání se však v tuzemsku

v průběhu času ve větší míře nemění. Firmy aktivně neprosazují částečné pracovní úvazky, pokud toto opatření není implementováno zahraničním vlastníkem.

Závěry diplomové práce potvrdily tezi, že lze nalézt vhodný model z nizozemského trhu práce pro zvýšení zaměstnanosti žen v České republice, a to částečné pracovní úvazky.

V České republice pracuje na částečný úvazek jen necelých 10 % zaměstnaných žen a je zde velký potenciál růstu, přestože tato forma práce přináší klady i zápory. Vhodnost použití modelu z Nizozemí je determinována nedostatečnou tuzemskou legislativou, upravující výhodnější participaci na trhu práce a nízkými reálnými mzdami, které nejsou schopny pokrýt životní náklady obyvatelstva. Při optimalizaci těchto omezení a tlaku na růst reálných mezd je tento model vhodný ke zvýšení zaměstnanosti žen a vstupu žen, které nechtějí či nemohou participovat na trhu plných pracovních úvazků, na trh práce.

Analýza stavu trhu práce částečných úvazků je podpořena výsledky dotazníkového šetření na straně nabídky práce i poptávky po práci z března 2012.

Nabídková strana práce deklarovala ochotu participovat na trhu částečných pracovních úvazků a vnímá je jako možnost snadnější kombinace práce a rodiny. Zároveň se však obává menšího počtu těchto pracovních míst a nemožnosti většího výběru.

Dotazníkové šetření poptávkové strany trhu práce ohledně ochoty zaměstnavatelů nabízet částečné pracovní úvazky bylo realizováno s nerelevantním výsledkem. Většina oslovených firem nebyla ochotna sdělit informace ohledně poskytování a výhledu možnosti aplikace částečných úvazků ve svých firmách. Z tohoto důvodu není v diplomové práci toto dotazníkové šetření uvedeno. Podle mého názoru by se výsledky staly jistým přínosem pro subjekty na trhu práce, jelikož informace o ochotě firem poskytovat částečné úvazky nejsou odpovídajícím způsobem zmapovány.

Z výsledku průzkumu jsou použita pouze data o dvou subjektech státní správy – Magistrátu města Liberec a Krajském úřadu Libereckého kraje. Vzhledem k tomu, že tyto subjekty poskytují částečné pracovní úvazky, bylo využito možnosti vytknout informace z dotazníkového šetření k uvedení důvodů a postojů zaměstnavatelů

k poskytování částečných úvazků. Ukázalo se, že tyto dva subjekty vnímají částečné úvazky převážně jako formu zaměstnaneckého benefitu, avšak většímu rozšíření brání provozní a kapacitní důvody.

Zaměstnavatele i zaměstnance při rozhodování o participaci na trhu částečných pracovních úvazků ovlivňuje nízká flexibilita trhu práce a nedostatečná legislativní úprava. Nutná je úprava propojení státní politiky zaměstnanosti se systémem sociálních dávek.

Řešením může být zvýšení motivace žen pro dodatečný vstup na trh práce například snížením doby poskytování rodičovského příspěvku při absenci na trhu práce, a naopak jejího prodloužení při částečné participaci. Předpokladem je rozšíření poskytování částečných pracovních úvazků firmami, které mohou tímto prostředkem zvýšit produktivitu či optimalizovat náklady. Rozšíření nabídky částečných pracovních úvazků je možné dosáhnout například prostřednictvím slev na sociálním pojištění firem, směřující k podpoře ochoty vytváření pracovních míst na částečný úvazek, či kompenzace neúplného využití fixních nákladů firem např. příspěvkem na technické vybavení.

Zaměstnanci mohou profitovat ze změny struktury daní z příjmů v případě obnovení progresivní daně, směřující k nižší daňové sazbě při odpracování nižšího počtu hodin. Státem podporovaný terciální sektor služeb by také mohl být významným tvůrcem a zvýšit množství částečných pracovních úvazků.

Částečné pracovní úvazky se staly rysem moderního pracovního života, v severní a západní Evropě jsou ve větší míře rozšířeny a využívány. Jejich významnou charakteristikou je snadnější kombinace pracovního a soukromého života. Rozšíření částečných pracovních úvazků představuje výzvu a budoucnost pro všechny subjekty tuzemského trhu práce.

Seznam použité literatury

Citace

BOCK, Gisela. *Ženy v evropských dějinách: od středověku do současnosti*. Vyd. 1. Překlad Alexej Kusák. Praha: NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2007, 381 s. Utváření Evropy, sv. 11. ISBN 978-807-1064-947.

CAZES, Sandrine a Alena NEŠPOROVÁ. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy: pružnost trhu a ochrana pracovníka*. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003, 150 s. ISBN 80-865-5278-0.

DUBSKÁ, Drahomíra. ČSÚ. *Vývoj ekonomiky České republiky 1. až 4. čtvrtletí 2011*. [online]. 2012-03-14 [vid. 2012-03-17]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1109-11-q4_2011.

DUDOVÁ, Radka. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008, 308 s. ISBN 80-733-0138-5.

KAMENÍČEK, Jiří. *Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2003, 248 s. ISBN 80-246-0449-3.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. Praha, VŠE v Praze, Nakladatelství Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

KUCHAŘOVÁ, Věra a ZAMYKALOVÁ, Lenka. *Aktuální otázky postavení žen v ČR*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1998. 77 s.

KUCHAŘOVÁ, Věra a Alena NEŠPOROVÁ. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o*

nemocného člena rodiny v praxi : zpráva z výzkumu realizovaného jako součást projektu Programu Iniciativy Společenství EQUAL Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti (Půl na půl). 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, 112 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-870-0718-2.

MACH, Miloš. *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium.* Vyd. 3. Slaný: Melandrium, 2001, 367 s. ISBN 80-861-7518-9.

MLČOCH, Lubomír. *Ekonomické a společenské změny v české společnosti po roce 1989 /alternativní pohled.* 1.vyd. Praha: Karolinum, 2000, 273 s. ISBN 80-246-0119-2.

PALONCYOVÁ, J. *Změny české rodiny: mladá generace a demografický vývoj (1. část závěrečné zprávy z výzkumu „Rodina 2001“).* Praha Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002. 49 s.

SAMUELSON, Paul Anthony a NORDHAUS, William D. *Ekonomie: 18. vydání.* Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2007, 775 s. ISBN 978-802-0505-903.

SKÁLOVÁ, Helena. *Perspektiva žen na trhu práce.* In: *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy.* Praha: Gender centrum, 2007. ISBN 978-80-86520-23-0.

VALENTOVÁ, M. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti. Mezinárodní srovnávací studie.* Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí – výzkumný ústav Brno, 2004. 63 s.

VLACH, Jan. *Gender v managementu: vyhodnocení analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu č. 1J046/05 - DP 1 realizovaného v rámci programu Ministerstva práce a sociálních věcí Moderní společnost a její proměny.* 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008, 1129 s. ISBN 978-807-4160-035.

BECKER, Gary S. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 3rd ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1993, 390 s. ISBN 02-260-4120-4.

OFFICE, International Labour. *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges*. Geneva: International Labour Office, 2010. ISBN 978-922-1233-190.

ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil (VŠPS)*. [online]. [vid. 2012-02-25]. Dostupné z: http://www.czso.cz/cz/cr_1989_ts/0501.pdf.

ČSÚ. *Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR a jiných státech Evropské unie podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 2. čtvrtletí 2011*. [online]. [vid. 2012-01-18]. Dostupné z: <http://czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/793D0039C7C3>.

ČSÚ. *Statistická ročenka České republiky 2011* [online]. [vid. 2012-01-18]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/0001-11-2010-1000>.

ČSÚ. *Počty uchazečů o zaměstnání a míry nezaměstnanosti v krajích ČR: PRA0100PU_KR*) [online]. [vid. 2012-01-18]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=PRA0100PU_KR&&kapitola_id=15.

ČSÚ. *Trh práce - vývoj české ekonomiky v roce 2007*. [online]. 2008-03-14 [vid. 2012-03-17]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/0B00447C5F/\\$File/1109-07-Q4Int-6.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/0B00447C5F/$File/1109-07-Q4Int-6.pdf).

ČSÚ, *Ženy a muži v datech 2011: kapitola 3: Vzdělávání* [online]. 2011-12-30 [vid. 2012-02-11]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/1417-11-n_2011.

ČSÚ. Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle VŠPS: Tab. 311 Zkrácená pracovní doba a podzaměstnanost. [online]. [vid. 2012-03-07].

Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3115-11>.

Česká republika. Programové prohlášení Vlády ČR 2011 [online]. 2010-08-04 [vid. 2012-03-10]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Programove_prohlaseni_vlady.pdf.

Míra ekonomické aktivity. [online]. [vid. 2012-04-15]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xe/edicniplan.nsf/t/C20042C574/\\$File/13-534007a308.pdf](http://www.czso.cz/xe/edicniplan.nsf/t/C20042C574/$File/13-534007a308.pdf).

Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice. Sborník textů. Marksová-Tominová, M, Hajná, Z., Nováková, J., Holman, J. Praha: Český helsinský výbor, 2002. 78 str. ISBN: 80-86436-11-X.

Situační zpráva ke Strategii udržitelného rozvoje ČR. 1. vyd. Editor Jan Kovanda, Tomáš Hák. Praha: Ministerstvo životního prostředí, 2009, 183 s. ISBN 978-80-7212-488-6.

ŠVEJNAR, Jan. *Finanční krize a český trh práce – čekání na obrat*. [online] 2010-03-16 [vid. 2012-03-10]. Dostupné z: http://idea.cerge-ei.cz/documents/IDEA_trh_prace_March_2010.pdf.

Úroveň ekonomické aktivity obyvatel v období 1921 - 2001. [online]. [vid. 2012-03-31]. Dostupné z: [http://www.scitani.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/57004FE672/\\$File/2.pdf](http://www.scitani.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/57004FE672/$File/2.pdf).

Nizozemský statistický úřad – více období [online]. Amsterdam: CBS, Dostupný z: <http://www.cbs.nl>.

Eurostat – Labour statistics – více období [online]. Brusel: Evropský statistický úřad, Dostupný z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

Statistická ročenka České republiky – více období [online]. Praha: Český statistický úřad, Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu>.

LAUTENBACH, Hendrika a MARS Godelief. *Arbeid sociale zekerheid*. [online]. [vid. 2012-03-08]. Dostupné z: <http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2012/2012-3580-wm.htm>.

Final report from the Task Force Part-time Plus, [online]. [vid. 2012-02-11]. Dostupné z: <http://www.government.nl/documents-and-publications/reports/2010/03/22/final-report-from-the-task-force-part-time-plus.html>.

EUROFOND. *Part-time in Europe*. [online]. [vid. 2012-04-15]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0403TR01/TN0403TR01.pdf>.

GOVERNMENT OF NETHERLAND. *Women's labour force participation* [online]. [vid. 2011-12-13]. <http://www.government.nl/issues/gender-equality/womens-labour-force-participation>.

Ženy na trhu práce, jak na nezaměstnanost a diskriminaci.. Sborník textů projektu Women and Work Network. Editorka: I. Šindlerová. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2005. 44 str.

NERV. Protikrizový balíček 2012 – návrhy úsporných opatření [online]. [vid. 2012-04-11]. Dostupné z: http://img.ihned.cz/attachment.php/470/35479470/aov345BEFHlJNkl6PWehpqryz0STU2An/NERV_PB2012.pdf.

Přehled forem flexibilních úvazků [online]. [vid. 2012-03-07]. Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/brigady-a-flexibilni-uvazky/druhy-flexibilnich-uvazku/>.

Alternativní formy zaměstnávání. [online]. [vid. 2012-03-10]. Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/brigady-a-flexibilni-uvazky/alternativni-formy-zamestnavani>.

BERÁNKOVÁ, Kateřina. *Děti nemusí znamenat konec kariéry*: MPSV. [online]. 2010-06-16 [vid. 2012-03-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8930>

MARTÍNKOVÁ, Eva. *Evropu začínají charakterizovat zkrácené úvazky*. [online]. 2007-09-20 [vid. 2012-04-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4624>.

Bibliografie

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.

FISCHLOVÁ, Drahomíra. VÚPSV. *Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů*. Praha, 2005, 158 s.

NEKOLOVÁ, Markéta. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha: VÚPSV, 2010. 35 s.

PALONCYOVÁ, J. *Změny české rodiny: mladá generace a demografický vývoj (1. část závěrečné zprávy z výzkumu „Rodina 2001“)*. Praha Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002. 49 s.

KRAUSE, Danica a kol. *Stav a struktura zaměstnanosti a vývojové tendence (v poptávce po práci)*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2004. 58 s.

KUCHAŘOVÁ, Věra a ZAMYKALOVÁ, Lenka. *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2000. 103 s.

PIKORA, Vladimír a Markéta ŠICHTAŘOVÁ. *Všechno je jinak, aneb, Co nám neřekli o důchodech, euru a budoucnosti*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011, 224 s. ISBN 978-80-247-4207-6.

PUDIL a kol. *Zdanění a efektivnost*. Vyd. 1. Eurolex Bohemia, 2004, 158 s. ISBN 80-868-6107-4.

SKÁLOVÁ, H.; JACQUES, K. aj. *Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy. Sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007. 59 s. ISBN 978-80-86520-23-0.

Seznam příloh

Příloha A: Vývoj inflace v letech 1989 – 2011 (%).

Příloha B: Přehled hrubých průměrných mezd žen zaměstnankyň podle hlavních tříd klasifikace zaměstnání a rozdělení podle krajů, rok 2010 (Kč).

Příloha C: Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v národním hospodářství ČR podle odvětví - roky 1993, 2000 a 2010.

Příloha D: Vzdělání žen ve věku 15 a více let podle výsledků VŠPS, 1995 – 2010 (tis osob).

Příloha E: Struktura částečných pracovních úvazků roku 2010 podle odvětví, hlavních tříd zaměstnání KZAM a celkem, ženy.

Příloha F: Celková míra částečné zaměstnanosti, muži (males) a ženy (females), (% z celkové zaměstnanosti)

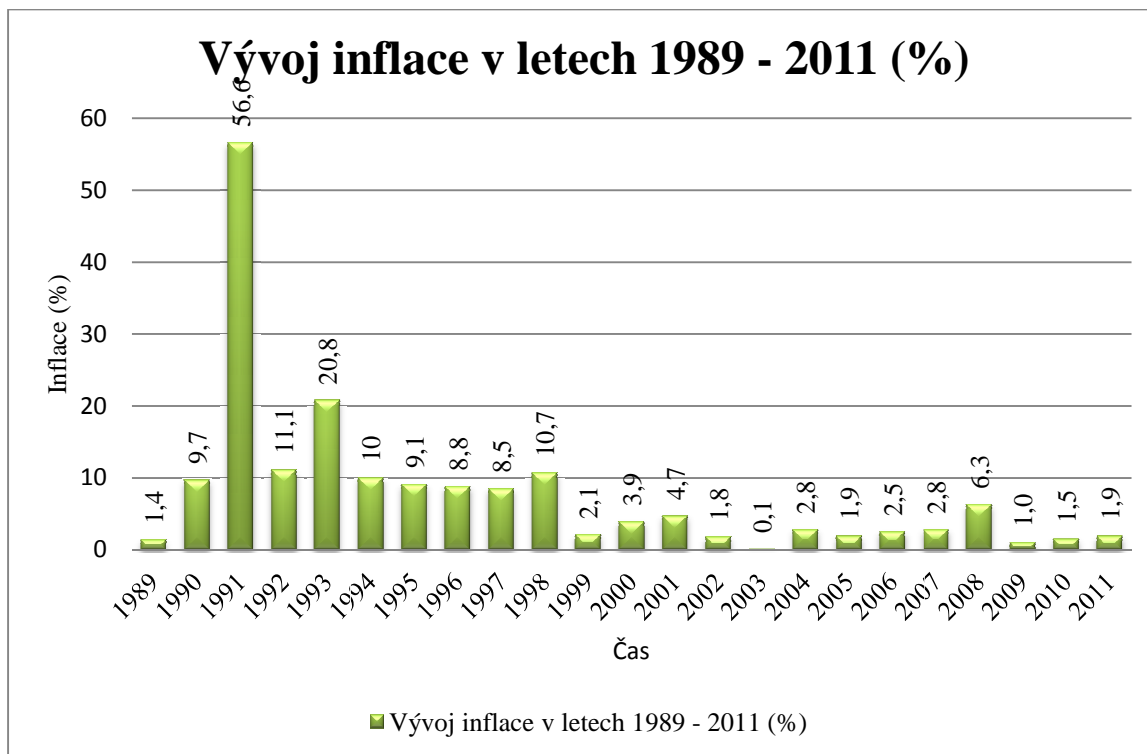
Příloha G: Nejžádanější profese a Nejlépe placené profese – rok 2012

Příloha H: Přehled generací

Příloha I: Sociologické faktory ovlivňující přerušení profesní kariéry žen z důvodu péče o děti

Příloha J: Dotazník flexibilní (částečné) úvazky – vlastní průzkum

Vývoj inflace v letech 1989 – 2011 (%)



Obr. A1 – Vývoj inflace v letech 1989 – 2011 (%)

Zdroj: ČSÚ – ČR od roku 1989 v číslech, tab. 03.04. Míra inflace [online]. [vid. 2012-03-10].

Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989#05,

Přehled hrubých průměrných mezd žen zaměstnankyň podle hlavních tříd klasifikace zaměstnání a rozdělení podle krajů, rok 2010 (Kč)

Tab. B1 – Přehled hrubých průměrných mezd žen (Kč), 2010

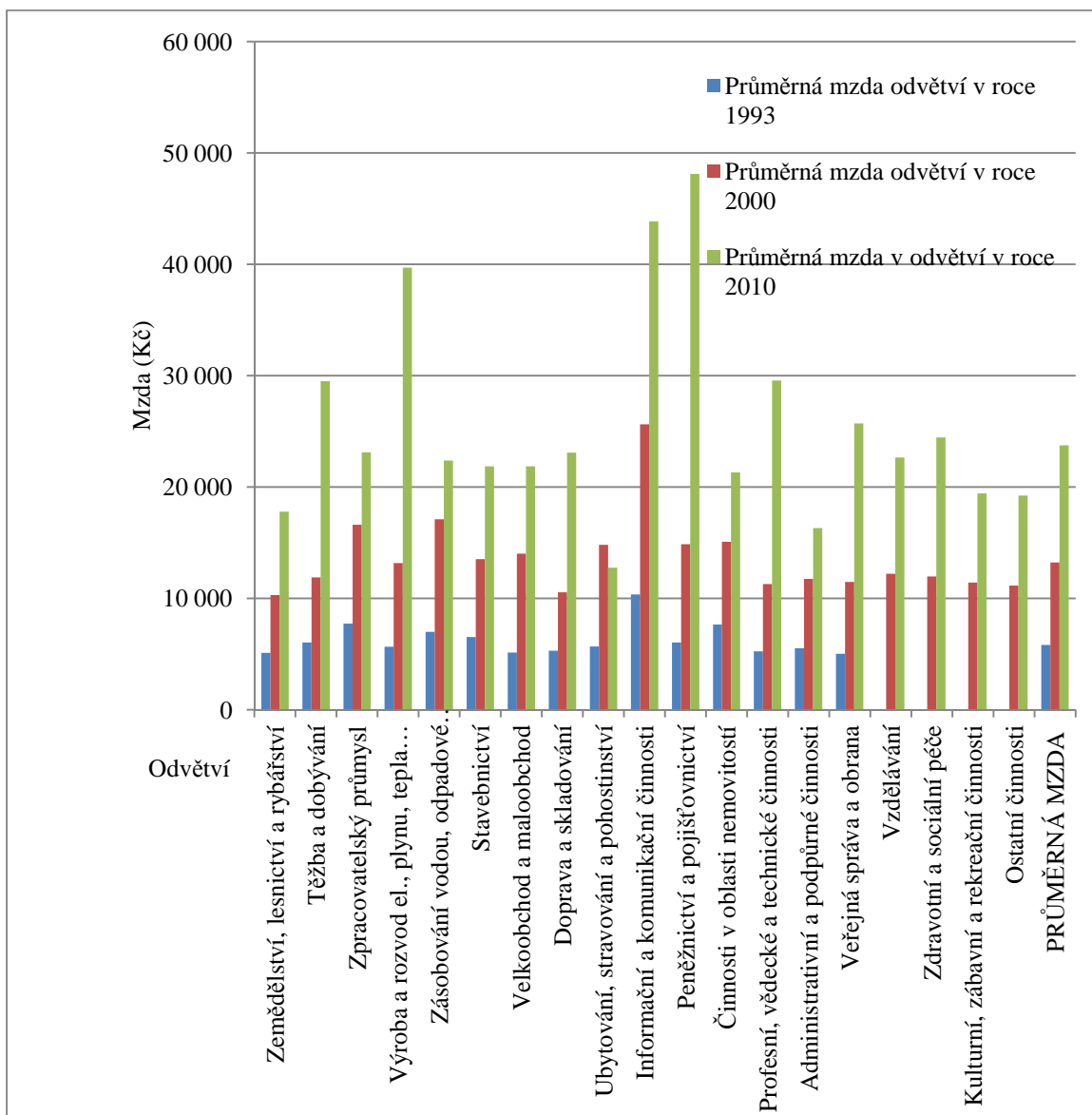
Klasifikace zaměstnání		Průměrná mzda 2010 v Kč
ženy celkem		22 666
ženy	příslušnice armády	25 727
	zákonodárkyně, vedoucí a řídící pracovníce	39 894
	vědecké a odborné duševní pracovníce	30 285
	technické, zdravotnické, pedagogické pracovníce	25 513
	nižší administrativní pracovníce	20 246
	provozní pracovníce ve službách a obchodě	15 077
	kvalifikované dělnice v zemědělství, lesnictví a ryb.	16 680
	řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	16 227
	obsluha strojů a zařízení	17 453
	pomocné a nekvalifikované pracovníce	13 156

Tab. B2 - Průměrná hrubá měsíční mzda žen a mužů podle krajů (v Kč), 2010

	Hrubá měsíční mzda celkem za rok 2010 (Kč)		
	celkem	muži	ženy
Česká republika	26 881	30 192	22 666
Hlavní město Praha	36 124	41 209	30 022
Středočeský kraj	27 001	30 106	22 638
Jihočeský kraj	23 418	26 205	19 967
Plzeňský kraj	25 482	27 888	22 141
Karlovarský kraj	22 498	25 021	19 705
Ústecký kraj	24 874	27 792	21 043
Liberecký kraj	25 089	27 832	21 671
Královéhradecký kraj	23 950	26 753	20 555
Pardubický kraj	23 537	26 401	19 852
Vysočina	23 944	27 185	19 415
Jihomoravský kraj	26 223	29 672	21 727
Olomoucký kraj	23 997	26 431	20 464
Zlínský kraj	23 219	26 068	19 393
Moravskoslezský kraj	24 554	27 407	20 721

Zdroj: ČSÚ. [online]. [vid. 2012-03-12]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA0030PU_KR&&kapitola_id=15

Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v národním hospodářství ČR podle odvětví - roky 1993, 2000 a 2010



Obr. C1 – Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců ČR podle odvětví, roky 1993, 2000 a 2010

Zdroj: ČSÚ. [online]. [vid. 2012-03-12].

Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz_cr, Tab. Průměrná hrubá měsíční mzda podle odvětví - sekce CZ-NACE - na přepočtené počty - pro roky 2000 – 2011, 5.12.2011

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989#05, Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v nár. hospodářství (bez podlim. ek. subjektů) podle odvětví

Tab. C1 - Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v národním hospodářství ČR podle odvětví - roky 1993, 2000 a 2010 (Kč)

Odvětví NH podle OKEČ	1993	2000	2010	2011
Ú h r n e m	5 904	13 594	23 797	23 726
A Zemědělství, myslivost, lesnictví	5 100	10 306	18 399	17 777
B Rybolov a chov ryb	6 040	11 886	23 473	23 676
C Těžba nerostných surovin	7 722	16 602	22 828	23 112
D Zpracovatelský průmysl	5 652	13 153	39 604	39 693
E Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	6 981	17 093	22 729	22 361
F Stavebnictví	6 529	13 511	22 352	21 838
G Obchod, opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost	5 131	14 022	21 683	21 858
H Ubytování a stravování	5 296	10 551	23 090	23 072
I Doprava, skladování a spoje	5 672	14 801	12 632	12 754
J Finanční zprostředkování	10 336	25 630	43 461	43 846
K Činnosti v oblasti nemovitostí, pronájmu; podnikatelské činnosti	6 032	14 864	46 356	48 106
L Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	7 651	15 062	20 885	21 290
M Vzdělávání	5 249	11 280	31 017	29 558
N Zdravotnictví a sociální péče; veterinární činnosti	5 525	11 754	16 031	16 296
O Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	5 023	11 481	26 958	25 696
P Vzdělávání		12 207	23 030	22 646
Q Zdravotní a sociální péče		11 969	24 338	24 434
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti		11 407	19 881	19 425
S Ostatní činnosti		11 145	18 568	19 219

Zdroj: ČSÚ. [online]. [vid. 2012-03-12].

Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz_cr, Tab. Průměrná hrubá měsíční mzda podle odvětví - sekce CZ-NACE - na přepočtené počty - pro roky 2000 – 2011, 5.12.2011

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989#05, Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v nár. hospodářství (bez podlim. ek. subjektů) podle odvětví.

Příloha D

Tab. D1 - Vzdělání žen ve věku 15 a více let podle výsledků VŠPS, 1995 – 2010 (tis osob)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ženy																
Základní vzdělání a bez vzdělání	34,1	32,8	31,7	30,4	29,5	30,4	30,4	28,3	27,3	26,5	25,2	24,4	24,1	23,7	22,0	21,1
Střední bez maturity	31,1	31,9	32,1	32,3	31,9	29,7	28,8	30,3	30,8	30,8	30,6	30,3	30,0	28,7	28,8	28,6
Střední s maturitou	29,0	29,5	30,3	31,3	32,1	33,1	34,0	33,8	34,0	34,5	35,4	36,0	36,3	37,1	37,5	37,6
Vysokoškolské	5,8	5,7	5,8	6,0	6,5	6,8	6,9	7,6	7,9	8,2	8,8	9,3	9,6	10,6	11,6	12,7

Zdroj: ČSÚ. Vzdělání obyvatelstva České republiky ve věku 15 a více let podle výsledků "Výběrového šetření pracovních sil". [online]. [vid. 2012-03-12].

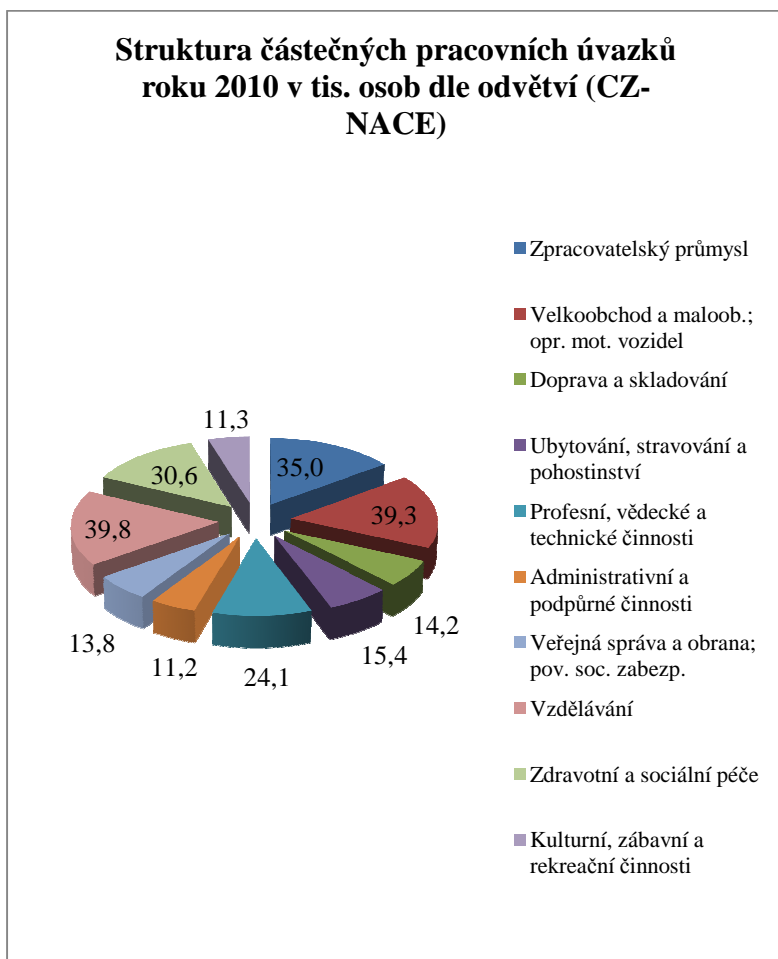
Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989.



Obr. D1 – Dosažené vzdělání žen ve věku 15 a více let, rok 2010

Zdroj: Tabulka D1

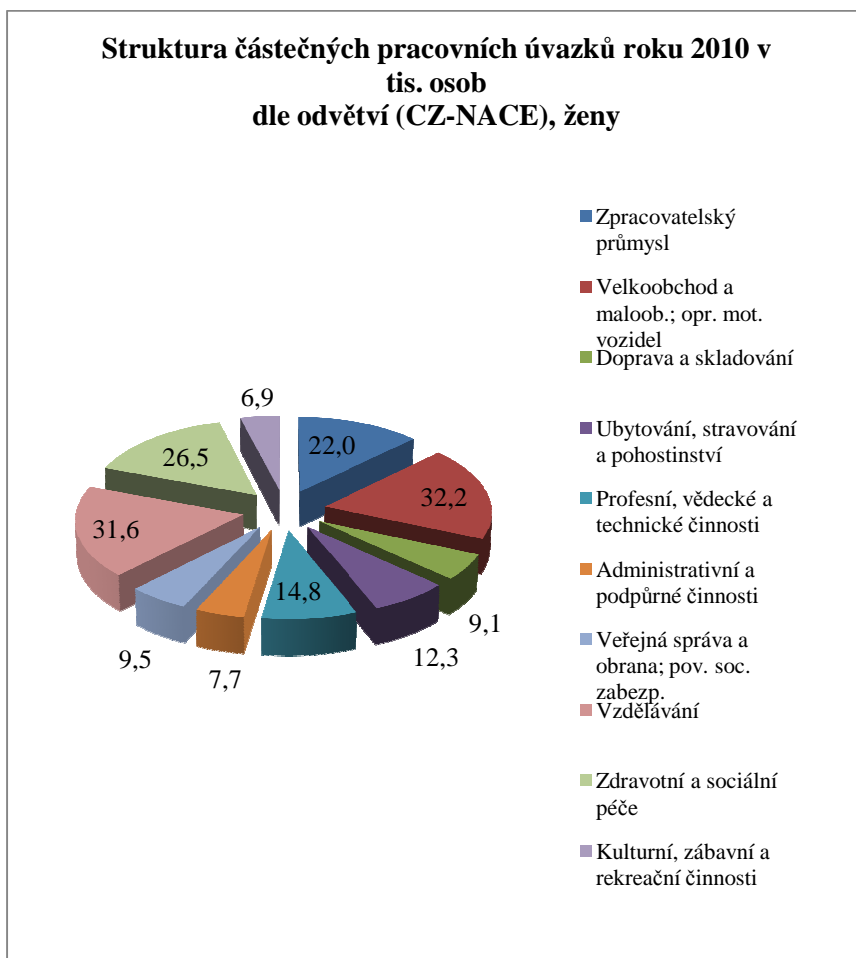
Struktura částečných pracovních úvazků roku 2010 podle odvětví, hlavních tříd zaměstnání KZAM a celkem, ženy



Obr. E1 – Struktura částečných pracovních úvazků 2010 dle odvětví

Zdroj: ČSÚ. Zaměstnanost v CS na zkrácenou pracovní dobu. [online]. [vid. 2012-03-12].

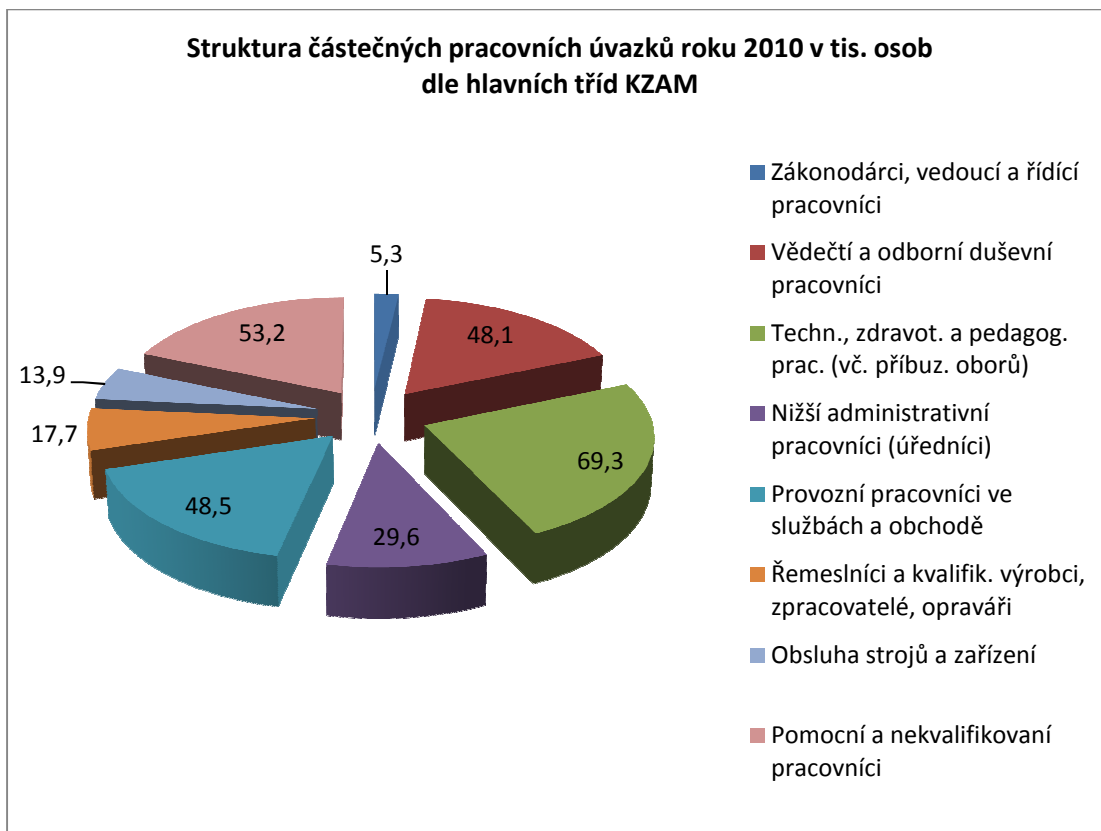
Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3115-11>.



Obr. E2 – Struktura částečných pracovních úvazků 2010 dle odvětví, ženy

Zdroj: ČSÚ. Zaměstnanost v CS na zkrácenou pracovní dobu. [online]. [vid. 2012-03-12].

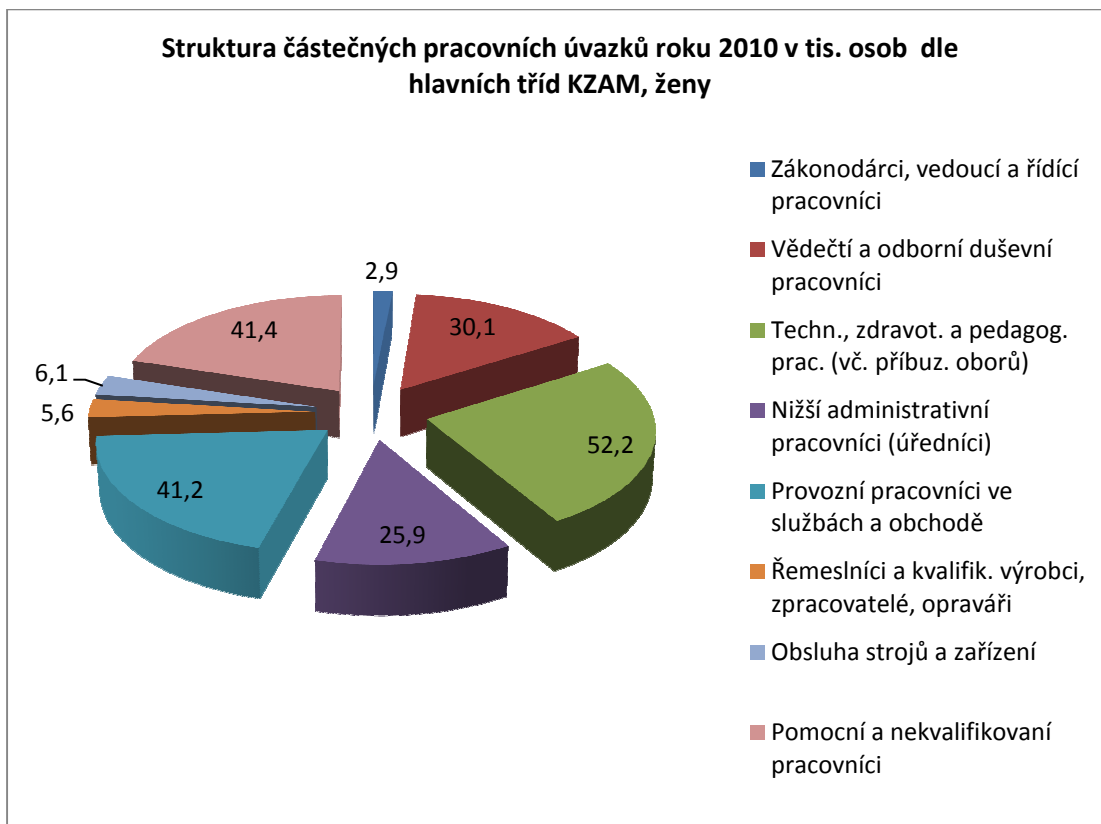
Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3115-11>.



Obr. E3 – Struktura částečných pracovních úvazků 2010 dle hlavních tříd KZAM

Zdroj: ČSÚ. Zaměstnanost v CS na zkrácenou pracovní dobu. [online]. [vid. 2012-03-12].

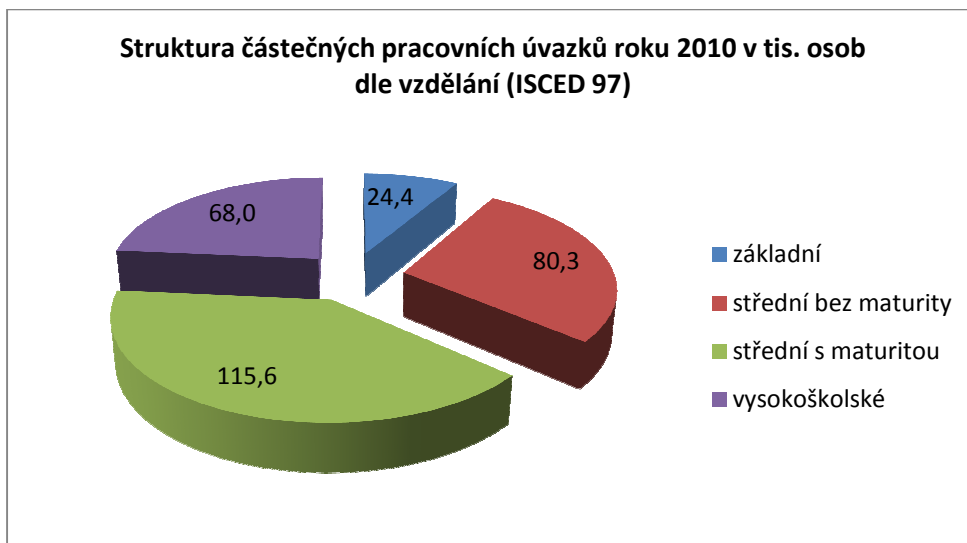
Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3115-11>.



Obr. E4 – Struktura částečných pracovních úvazků 2010 dle hlavních tříd KZAM

Zdroj: ČSÚ. Zaměstnanost v CS na zkrácenou pracovní dobu. [online]. [vid. 2012-03-12].

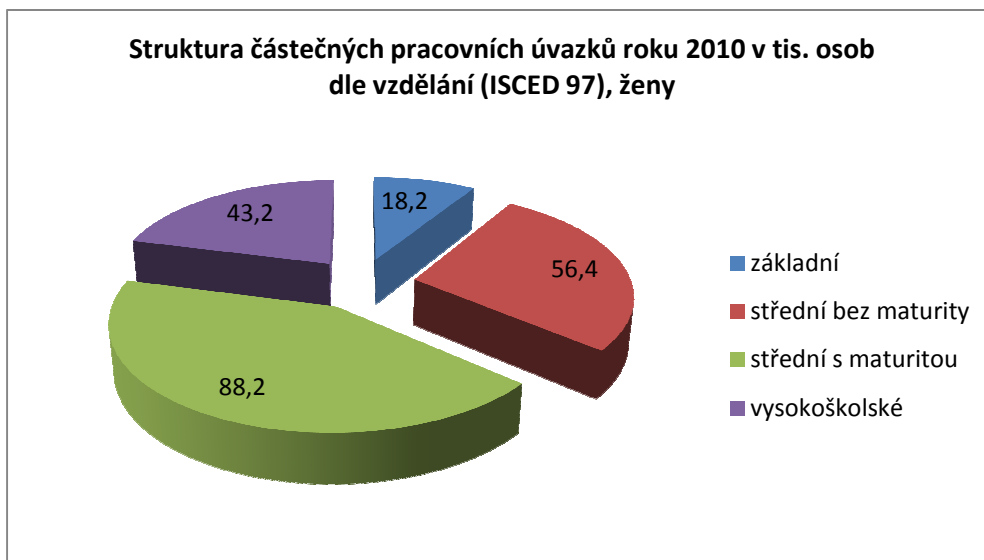
Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3115-11>,



Obr. E5 – Struktura částečných pracovních úvazků 2010 dle vzdělání

Zdroj: ČSÚ. Zaměstnanost v CS na zkrácenou pracovní dobu. [online]. [vid. 2012-03-12].

Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3115-11>,



Obr. E6 – Struktura částečných pracovních úvazků 2010 dle vzdělání

Zdroj: ČSÚ. Zaměstnanost v CS na zkrácenou pracovní dobu. [online]. [vid. 2012-03-12].

Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3115-11>,

Tab. F1 - Celková míra částečné zaměstnanosti, muži (males) a ženy (females), (% z celkové zaměstnanosti)

	2006	females males	2007	females males	2008	females males	2009	females males	2010	females males
European Union	18.7	32.6 7.7	18.2	31.2 7.7	18.2	31.1 7.8	18.8	31.5 8.3	19.2	31.9 8.7
EU 27	18.1	31.2 7.7	18.2	31.2 7.7	18.2	31.1 7.8	18.8	31.5 8.3	19.2	31.9 8.7
Belgium	22.2	41.1 7.4	22.1	40.6 7.5	22.6	40.9 7.9	23.4	41.5 8.6	24.0	42.3 9.0
Bulgaria	2.0	2.5 1.5	1.7	2.1 1.3	2.3	2.7 2.0	2.3	2.7 2.0	2.4	2.6 2.2
Czech Republic	5.0	8.7 2.2	5.0	8.5 2.3	4.9	8.5 2.2	5.5	9.2 2.8	5.9	9.9 2.9
Denmark	23.6	35.4 13.3	24.1	36.2 13.5	24.6	36.2 14.4	26.0	37.9 15.3	26.5	39.0 15.2
Germany	25.8	45.8 9.3	26.1	46.1 9.4	25.9	45.7 9.3	26.1	45.4 9.6	26.2	45.5 9.7
Estonia	7.8	11.3 4.3	8.2	12.1 4.3	7.2	10.4 4.1	10.5	13.8 7.0	11.0	14.5 7.1
Ireland	-		17.7	32.0 7.0	18.6	32.4 7.8	21.2	33.8 10.5	22.4	34.7 11.8
Greece	5.7	10.2 2.9	5.6	10.1 2.7	5.6	9.9 2.8	6.0	10.4 3.2	6.4	10.4 3.7
Spain	12.0	23.2 4.3	11.8	22.8 4.1	12.0	22.7 4.2	12.8	23.0 4.9	13.3	23.2 5.4
France	17.3	30.3 5.8	17.4	30.4 5.7	17.0	29.5 5.8	17.4	30.0 6.0	17.8	30.1 6.7
Italy	13.3	26.5 4.7	13.6	26.9 5.0	14.3	27.9 5.3	14.3	27.9 5.1	15.0	29.0 5.5
Cyprus	7.7	12.1 4.3	7.3	10.9 4.4	7.8	11.4 4.8	8.4	12.5 5.2	9.3	12.7 6.5
Latvia	6.5	8.3 4.7	6.4	8.0 4.9	6.3	8.1 4.5	8.9	10.2 7.5	9.7	11.4 7.8
Lithuania	9.9	12.0 7.9	8.6	10.2 7.0	6.7	8.6 4.9	8.3	9.5 7.0	8.1	9.3 6.7
Luxembourg	17.1	36.2 2.6	17.8	37.2 2.6	18.0	38.3 2.7	18.2	35.1 5.6	17.9	36.0 4.0

Příloha F, 2/2

Hungary	4.0	5.6	4.1	5.8	4.6	6.2	5.6	7.5	5.8	8.0
		2.6		2.8		3.3		3.9		3.9
Malta	10.0	21.5	10.9	24.6	11.5	25.5	11.3	23.7	12.5	25.0
		4.9		4.4		4.5		5.1		6.0
Netherlands	46.2	74.7	46.8	75.0	47.3	75.3	48.3	75.8	48.9	76.5
		23.0		23.6		23.9		24.9		25.4
Austria	21.8	40.2	22.6	41.2	23.3	41.5	24.6	42.9	25.2	43.8
		6.5		7.2		8.1		8.7		9.0
Poland	9.8	13.0	9.2	12.5	8.5	11.7	8.4	11.6	8.3	11.5
		7.1		6.6		5.9		5.8		5.7
Portugal	11.3	15.8	12.1	16.9	11.9	17.2	11.6	16.4	11.6	15.0
		7.4		8.0		7.4		7.5		8.2
Romania	9.7	9.8	9.7	10.4	9.9	10.8	9.8	10.6	11.0	11.4
		9.5		9.2		9.1		9.1		10.6
Slovenia	9.2	11.6	9.3	11.3	9.0	11.4	10.6	13.2	11.4	14.7
		7.2		7.7		7.1		8.4		8.6
Slovakia	2.8	4.7	2.6	4.5	2.7	4.2	3.6	4.7	3.9	5.4
		1.3		1.1		1.4		2.7		2.8
Finland	14.0	19.2	14.1	19.3	13.3	18.2	14.0	19.0	14.6	19.6
		9.3		9.3		8.9		9.2		10.0
Sweden	25.1	40.2	25.0	40.0	26.6	41.4	27.0	41.2	26.4	40.4
		11.8		11.8		13.3		14.2		14.0
United Kingdom	25.3	42.5	25.2	42.2	25.3	41.8	26.1	42.5	26.9	43.3
		10.6		10.8		11.3		11.8		12.6
Iceland	17.1	30.1	21.7	36.7	20.5	33.7	23.6	36.4	22.9	34.9
		7.0		9.3		9.5		12.2		11.9
Norway	28.7	45.2	28.2	44.1	28.2	43.6	28.6	43.4	28.4	42.9
		13.9		13.9		14.4		15.2		15.4
Switzerland	33.3	58.4	33.5	59.0	34.3	59.0	34.8	59.8	35.3	60.6
		12.6		12.4		13.5		13.6		14.1
Croatia	9.4	11.7	8.6	11.3	8.8	11.5	9.0	11.6	9.7	12.5
		7.5		6.4		6.7		6.9		7.3
Former Yugoslav Republic of Macedonia	6.6	7.6	6.7	7.2	5.8	7.6	5.6	7.0	5.9	7.4
		6.0		6.5		4.7		4.7		5.0
Turkey	7.6	17.3	8.4	19.1	9.3	20.2	11.3	23.7	11.7	23.8.
		4.3		4.7		5.3		6.5		6.9

Nežžádanější profese a Nejlépe placené profese – rok 2012.

Tab. G1 - Nežžádanější profese ze strany zaměstnavatelů a ze strany zaměstnanců

Nežžádanější profese	
ze strany zaměstnavatelů	ze strany zaměstnanců
1. Obsluha strojů	1. Řidič
2. Obchodní zástupce	2. Obchodní zástupce
3. Řidič	3. Administrativní pracovník
4. Manažer	4. Prodavač
5. Technik	5. Vedoucí
6. Kuchař	6. Manažer
7. Číšník	7. Obsluha
8. Vedoucí	8. Kuchař
9. Elektrikář	9. Technik
10. Administrativní pracovník	10. Dělník

Zdroj: NICM - Národní informační centrum pro mládež, [online]. [vid. 2012-03-12].

Dostupné z: <http://www.nicm.cz/aktualni-stav-trhu-prace>.

Tab G2 - Nejlépe placené profese (nejvyšší průměrné platy nabízené v jednotlivých profesích)

Obor	Nejvyšší průměrný plat
Personalista	48 900 Kč
Manažer	39 049 Kč
Analytik	37 298 Kč
Programátor	32 885 Kč
Technolog	31 418 Kč
Nákupčí	29 847 Kč
Lékař	29 731 Kč
Konzultant	29 675 Kč
Vedoucí	28 841 Kč
Makléř	28 409 Kč

Zdroj: NICM - Národní informační centrum pro mládež, [online]. [vid. 2012-03-12].

Dostupné z: <http://www.nicm.cz/aktualni-stav-trhu-prace>.

Přehled generací

Tab H1 - Přehled generací

	Narození	Výchozí situace	Vlastnosti generace
Pre Boomers	Před r. 1946	válečné období nejistota	po válečných strastech si vše, co mají, musí obtížně vydobýt
Baby Boomers	1947 – 1960	poválečná doba zvýšená porodnost totalitní zkušenost nejistota	vysoké mínění sami o sobě nerespektují mladou generaci touha žít naplno
Generace X	1961 – 1977	prorodinná politika komunistického režimu systémové vzdělávací zařízení již od 6-ti měsíců	touha po svobodě rychlejší a konzumnější styl života vysoká úroveň technické gramotnosti upřednostňují kariéru před rodinou emancipace žen rovnocenné úspěchy vedle mužů
Generace Y	1978 – 1990	demokratické uskupení, svoboda rozhodování, která byla po roce 1989 vnímána jako nové možnosti, je pro generaci Y samozřejmost	svoboda názorů a postojů nemá vztah k tradici větší sebevědomí než generace X pružná změna pracovního místa preferují flexibilní pracovní dobu nestabilizované hodnoty osobní a sociální nejistota aktuální prožitek situace důraz na partnerské a rodinné vztahy
Generace Z (Generace M)	1991 - 2010	internetová generace narození do digitálního světa	ambiciózní rodiče (generace X) generace je zahrnuta horlivou péčí život v postmodernismu a globalizaci život on-line a v rychlém tempu

Zdroj: SABOVÁ, Michaela. Marketingové komunikace směrem ke Generaci X. 2007. Diplomová práce, Univerzita T. Bati ve Zlíně, fakulta multimediálních komunikací. [online]. [vid. 2012-03-12]. Dostupné z:
http://dspace.knihovna.utb.cz/bitstream/handle/10563/3218/sabov%C3%A1_2007_dp.pdf?sequence=1

Sociologické faktory ovlivňující přerušení profesní kariéry žen z důvodu péče o děti

Institut mateřské a rodičovské dovolené je vnějším faktorem významně ovlivňujícím přerušení profesní kariéry z důvodu péče o děti. Stát přebírá kompenzaci pracovního příjmu v situaci, kdy žena pečuje o právě narozené dítě. Zákonem je délka mateřské dovolené, ve smyslu ustanovení § 191 Zákoníku práce (262/2006 Sb.), stanovena na 28 měsíců (při porodu dvou a více dětí je prodloužena na 37 týdnů) a je považována za důležitou osobní překážku v práci.

Zaměstnavatel má povinnost na žádost zaměstnance také poskytnout navazující rodičovskou dovolenou, jako možnost následné péče o dítě. Rodič, který celodenně a řádně pečuje o dítě má nárok na poskytnutí částky 220 000,- Kč a volí si období, po které bude rodičovský příspěvek pobírat. Maximální doba vyplácení příspěvku je do čtyř let věku dítěte¹³⁴. Zákonem je dána možnost souběhu výdělečné činnosti a vyplácení rodičovského příspěvku, a tím i volby doby návratu do zaměstnání a zmírnění finančních restrikce, dané nízkou výší rodičovského příspěvku.

Rodičovská dovolená je poskytována také mužům¹³⁵, jejím zavedením dochází ke zrovnoprávnění mužů z hlediska jejich socio-ekonomického postavení. Míra čerpání rodičovské dovolené muži však není nijak vysoká, společnost si na tento model stále přivyká. Např. v roce 2010 byl rodičovský příspěvek vyplácen 5 573 mužům, toto číslo činí 1,5 % z celkového počtu vyplacených rodičovských příspěvků. Nejvyšší podíl mužů na rodičovské dovolené je v Karlovarském kraji, nejméně v kraji Vysočina¹³⁶.

¹³⁴ MPSV. Podmínky nároku rodičovského příspěvku. [online]. [vid. 2012-03-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>.

¹³⁵ Po právní stránce je rovnost mužů a žen při čerpání rodičovské dovolené od 1.1.2001.

¹³⁶ MPSV. Podmínky nároku rodičovského příspěvku. [online]. [vid. 2012-03-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>.

Slučitelnost profesních a rodinných rolí zaměstnanců podporuje i stát prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí. Zohledňuje snahu nerezignovat na své rodičovství ani na profesní realizaci a pro jejich souběh stanovuje opatření pracovně-právní povahy a podporuje existenci finančně a teritoriálně dostupných služeb péče o děti, zejména do tří let jejich věku, předškolního a školního věku dítěte.

Kapacita mateřský škol je však současné době nedostačující. Zatímco v 90.l. 20. stol. se podíl nevyřízených žádostí pohyboval pod 1 %, od roku 2000 postupně narůstá až na současných téměř 13% z celkového počtu žádostí – viz následující tabulka.

Tab. I1 - Podíl nevyřízených žádostí do mateřských škol (%)

	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
nevyřízené žádosti	6 810	9 570	13409	19996	29632	39483	49186
počet přijatých celkem	281 811	285 419	291 194	301 620	314 008	328 612	342 521
žádostí celkem	288 621	294 989	304 603	321 616	343 640	368 095	391 707
% nevyřízených žádostí z celkového počtu žádostí	2,36 %	3,24 %	4,40 %	6,22 %	8,62 %	10,73 %	12,56 %
% nevyřízených žádostí z počtu přijatých	2,42 %	3,35 %	4,60 %	6,63 %	9,44 %	12,02 %	14,36 %

Zdroj: Statistická ročenka školství – výkonové ukazatele¹³⁷

Tab. I2 - Kapacita jeslí, roky 1989, 2000 a 2009

	1989	2002	2009
Počet jesli	1 043	67	46
Počet míst	53 000	1 800	1 449

Zdroj: Statistická ročenka školství – výkonové ukazatele¹³⁸

¹³⁷ Statistická ročenka školství - výkonové ukazatele. [online]. [vid. 2012-03-18]. Dostupné z: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>.

¹³⁸ Statistická ročenka školství - výkonové ukazatele. [online]. [vid. 2012-03-18]. Dostupné z: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp>.

Na počátku 21. století nebyl rodiči projevován dostatečný zájem o využití jeslí a společně s nepříznivým demografickým vývoje předurčil plošné zrušení těchto formálních institucí. V současné době je v České republice pouze 46 jeslí s celkovou kapacitou 1 449 míst. V dřívější době byla předškolní docházka dítěte a návrat do zaměstnání rodiče jednou z jistot státního systému, v současné době umístění dítěte do mateřské školy či jeslí vyžaduje zvýšené úsilí s nejistým výsledkem.

Opatření pracovně-právní povahy stanovují velmi důležitou jistotou při nástupu na rodičovskou dovolenou. Povinnosti určující vztah zaměstnavatelů vůči zaměstnancům jsou především v rovině zvýšené ochrany žen-matek a mužů-otců v pracovně právních vztazích. Jednou z jistot je návrat do zaměstnání - zařazení rodiče po ukončení čerpání dovolené na jeho původní pracovní místo, resp. na jiné pracovní místo v podniku. Při čerpání prodloužené rodičovské dovolené (do čtyř let věku dítěte) však zákon již tuto jistotu neposkytuje.

Oproti deklarované vládní podpoře předškolního zařízení pro děti od 3 let i mladší, vlastní situace v praxi není tak bezproblémová. Roli zde hraje poměrně dlouhá doba, kterou matka nebo otec stráví péčí o dítě na rodičovské dovolené a zvolená doba, po kterou se rodiče rozhodnou pečovat o dítě. Toto rozhodnutí předchází vlastnímu přijetí do předškolního zařízení, které však není právně nárokovatelné. Může tedy nastat situace, kdy se rodič vrací do práce, ale nemá možnost (z důvodu nedostatečné kapacity předškolního zařízení) zajistit péči o předškolní dítě a většinou využívá rodinné výpomoci či placených soukromých zařízení. Podobná situace platí i v zařízení pro velmi malé děti – jeslích. Ty se nachází jen ve větších městech a mají také nedostatečnou kapacitou.

Umístění dětí v soukromých zařízeních není pro rodiče motivující v důsledku poměru mezi finančními náklady na zabezpečení dětí v nich v porovnání s výdělkem v zaměstnání.

Pro rodiče není návrat na trh práce po delší době stráveném na rodičovské dovolené nijak snadný. Po tříletém či delším přerušení práce dochází k zastarávání kvalifikace, narušení

kontaktu se zaměstnavatelem a oslabení sebedůvěry. Podle Kuchařové zahraniční zkušenosti ukazují, že na trh práce se snadněji vrací rodiče, kteří čerpali kratší rodičovskou dovolenou.

V míře participace žen na trhu práce hrají významnou roli také sociální faktory. Podle Kotýnkové se doba čerpání rodičovské dovolené u matek samoživitelek výrazně neliší od žen žijících v úplných rodinách. Počet dětí má také vliv na délku RD, s druhým a třetím dítětem v pořadí bývají matky doma vždy kratší dobu. Dobu čerpání RD také ovlivňuje zdravotní stav rodiče, jež snižuje flexibilitu a okruh vhodného zaměstnání.

Matky se vrací do zaměstnání především z důvodu vysokého rozdílu v příjmech ze zaměstnání a rodičovského příspěvku. Roli zde hraje nejen příjem partnera a míra významu přikládanému materiálním podmínkám v souvislosti s výchovou, ale i dosažené vzdělání. Ženy s vyšším vzděláním mají sklon neprodlužovat dobu strávenou péčí o dítě, kdežto ženy s maturitou více využívají souběh pracovního zařazení a čerpání rodičovské dovolené.

Osobnostní vlastnosti žen, zejména motivovanost a sebedůvěra, se s délkou doby rodičovské dovolené snižují. Nejméně výhodnou pozici mají mladé matky, které si před nástupem na rodičovskou dovolenou nestihly vybudovat pozici na trhu práce.

Naproti tomu kvalifikovanost, delší praxe a vyšší zaměstnanecký status přispívá k snadnějšímu návratu na trh práce. Zde bývá většinou veřejný sektor obvykle vstřícnější ke slučitelnosti rodiny a zaměstnání, než privátní sektor.

Dotazník flexibilní (částečné) úvazky – vlastní průzkum

Výzkum: Flexibilní (částečné) pracovní úvazky

Autor: Blanka Bernášková

Zdroj: <http://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/flexibilnipracovni-uvazky/>

Charakteristika výzkumu: výzkum aktuálních postojů respondentů k využití flexibilních (částečných) pracovních úvazků, zmapování poptávky po flexibilních (částečných) úvazcích

Velikost výběru: 186 osob ve věku od 20 let výše

Metoda sběru dat: dotazníkový průzkum

Typ výběru: výběrový průzkum - náhodný výběr

Období pořízení dat: 5.3. – 31.3.2012

[Vyplnto.cz](http://www.vyplnto.cz) — komplexní realizace online průzkumů

flexibilní pracovní úvazky

Informace o průzkumu

Veřejná adresa výsledků:	http://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/flexibilni-pracovni-uvazky/
Počet responsí:	186× (max. 500×)
Typ:	veřejný průzkum, schválena propagace

Chcete-li tento dotazník znovu použít (naklonovat) nebo prodloužit dotazování, [objednejte si Vyplnto PREMIUM](#).

Základní údaje o provedeném průzkumu

Autor průzkumu:	Blanka Bernášková
Šetření:	05. 03. 2012 - 31. 03. 2012
Počet respondentů:	186
Počet otázek (max/průměr):	15 / 14.94
Použité ochrany:	žádné
Zobrazení otázek:	celý dotazník najednou
Návratnost dotazníků:	76.6%
Návratnost dotazníků je dána poměrem vyplněných a zobrazených dotazníků. Jedná se o orientační údaj, který nebere v potaz ty oslovené respondenty, kteří ani nezobrazili úvodní text (neklikli na odkaz na dotazník).	
Průměrná doba vyplňování:	00.04:01
odpovědi & grafy segmentace závislosti zdroje dotazník citovat	

Úvodní informace zveřejněné respondentům

Dobrý den,

ráda bych vás požádala o vyplnění jednoduchého dotazníku zaměřeného na flexibilní (zkrácené) pracovní úvazky. Výsledky budou použity do diplomové práce nazvané "Vývoj a uplatnění žen na trhu práce od roku 1989" realizované na Technické univerzitě v Liberci.

děkuji vám

Blanka Bernášková

Odpovědi respondentů

1. Jaký máte názor na flexibilní (zkrácené) pracovní úvazky?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

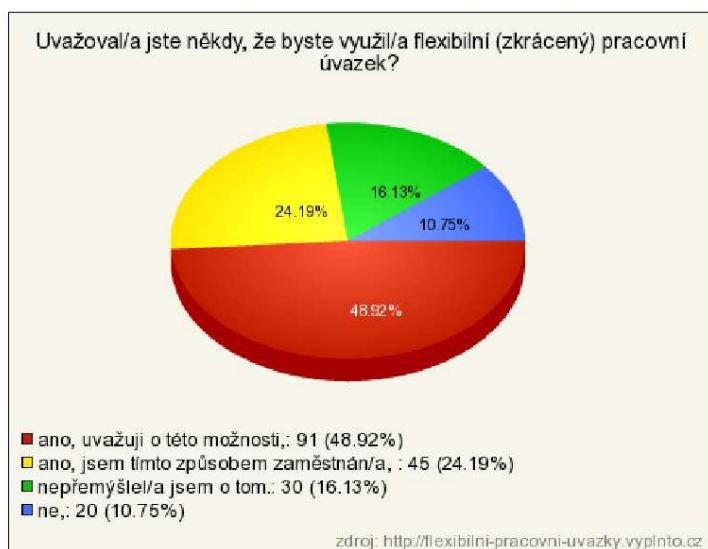
Odpověď	Počet	Lokálně	Globálně
ano, líbí se mi tato možnost,	157	84.41%	84.41%
nemám vyhraněný názor.	21	11.29%	11.29%
ne, přináší více nevýhod než výhod,	8	4.3%	4.3%



2. Uvažoval/a jste někdy, že byste využil/a flexibilní (zkrácený) pracovní úvazek?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

Odpověď	Počet	Lokálně	Globálně
ano, uvažuji o této možnosti,	91	48.92%	48.92%
ano, jsem tímto způsobem zaměstnán/a,	45	24.19%	24.19%
nepřemýšlel/a jsem o tom.	30	16.13%	16.13%
ne,	20	10.75%	10.75%



3. Nabízí podnik, ve kterém jste zaměstnán/a, tuto možnost?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

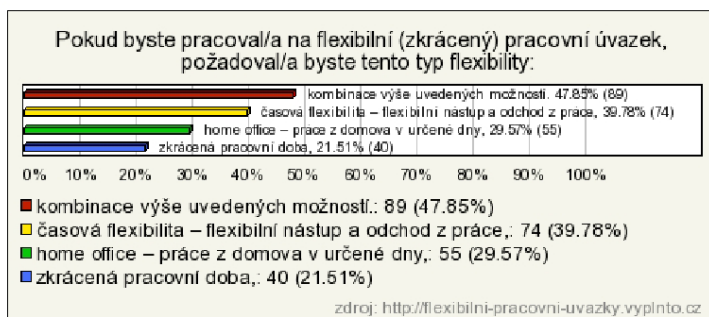
Odpověď	Počet	Lokálně	Globálně
ano,	104	55.91%	55.91%
ne,	50	26.88%	26.88%
nevím o této možnosti.	32	17.2%	17.2%



4. Pokud byste pracoval/a na flexibilní (zkrácený) pracovní úvazek, požadoval/a byste tento typ flexibility:

Povinná otázka, respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí (min. 1).

Odpověď	Počet	Lokálně	Globálně
kombinace výše uvedených možností.	89	47.85%	47.85%
časová flexibilita – flexibilní nástup a odchod z práce,	74	39.78%	39.78%
home office – práce z domova v určené dny,	55	29.57%	29.57%
zkrácená pracovní doba,	40	21.51%	21.51%



5. Při práci na flexibilní (zkrácený) pracovní úvazek vnímáte tyto výhody:

Povinná otázka, respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí nebo dopsat nějakou vlastní (min. 1).

Odpověď	Počet	Lokálně	Globálně
více volného času stráveného s rodinou/děťmi,	113	60.75%	60.75%
vyšší časová flexibilita, např. zvýšení možnosti podpory zájmových činností mých dětí,	108	58.06%	58.06%
možnost přijetí druhé práce na zkrácený pracovní úvazek,	40	21.51%	21.51%
možnost studia	2	1.08%	1.08%
možnost dalšího vzdělávání se v kombinaci s péčí o rodinu	1	0.54%	0.54%
čas na studium	1	0.54%	0.54%
časová úspora při výkonu práce - eliminace rušivých vlivů v práci a tím i rychlejší splnění pracovního úkolu	1	0.54%	0.54%

víc času na sport	1	0.54%	0.54%
čas na další vzdělávání	1	0.54%	0.54%
čas pro svoji relaxaci	1	0.54%	0.54%
možnost docházet do školy na dálkovou formu studia	1	0.54%	0.54%
možnost studovat	1	0.54%	0.54%
jako student mám čas jak studovat tak chodit do práce	1	0.54%	0.54%
pro mě je to jediný způsob jak skloubit pracovní uplatnění a péči o rodinu	1	0.54%	0.54%
čas na školu	1	0.54%	0.54%
více volného času na sebe, své zájmy a další vzdělávání	1	0.54%	0.54%
skloubení se studiem	1	0.54%	0.54%
flexibilní - člověk nesedí v práci, když zrovna nemá "do čeho píchnout" a může být více práci ve dnech, kdy je to potřeba ... zkrácený: kvůli špatné otevírací době školek	1	0.54%	0.54%
kombinace se studiem, čas na ošetřování nemohoucí osoby	1	0.54%	0.54%
MOŽNOST PRACOVAT TEHDY KDY NA TO MÁM NEJVÍCE ENERGIE	1	0.54%	0.54%
URČITÁ VYSVOBODA	1	0.54%	0.54%
Pocit, že je člověk alespoň trochu pánem svého času.	1	0.54%	0.54%

6. Při práci na flexibilní (zkrácený) pracovní úvazek, vnímáte tyto nevýhody:

Povinná otázka, respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí nebo dopsat nějakou vlastní (min. 1).

Odpověď	Počet	Lokálně	Globálně
malá nabídka FPÚ na pracovním trhu (nemožnost výběru),	119	63.98%	63.98%

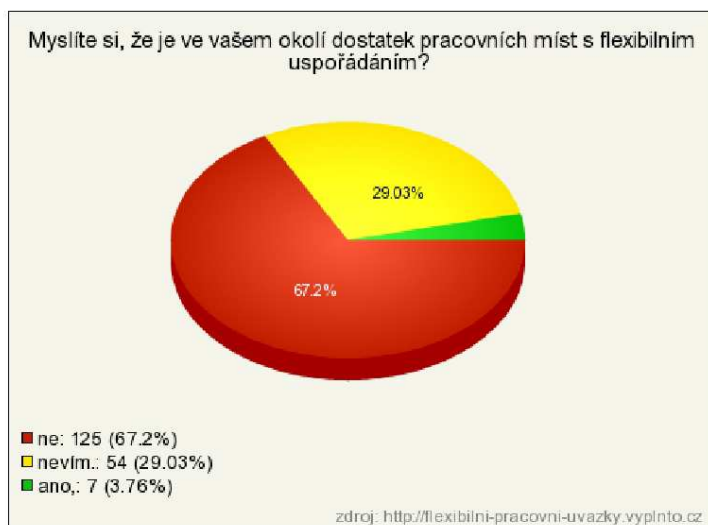
nízké finanční ohodnocení,	102	54.84%	54.84%
nutnost vykonat stejný objem práce za kratší dobu,	70	37.63%	37.63%
nízké společenské ohodnocení,	20	10.75%	10.75%
člověk se setkává s nedůvěrou kolegů, zda opravdu doma pracuje, a to až předloží splněné úkoly. Přitom doma netráví nikdo čas povídáním a průzkumem internetu, jako se tak děje na pracovišti.	1	0.54%	0.54%
v mém zaměstnání nevnímám žádné nevýhody	1	0.54%	0.54%
vysoké zdanění práce	1	0.54%	0.54%



7. Myslíte si, že je ve vašem okolí dostatek pracovních míst s flexibilním uspořádáním?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

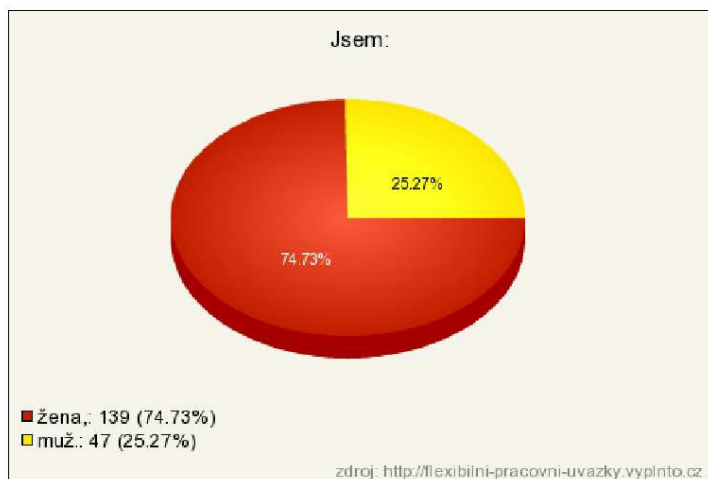
Odpověď	Počet	Lokálně	Globálně
ne	125	67.2%	67.2%
nevím.	54	29.03%	29.03%
ano,	7	3.76%	3.76%



8. Jsem:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

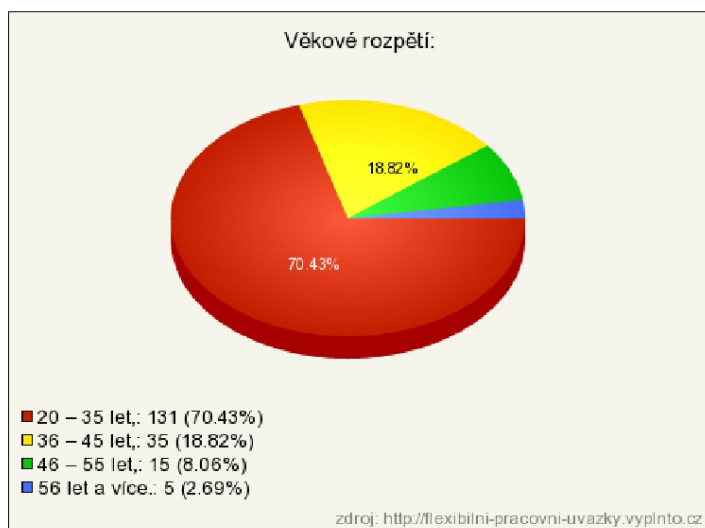
Odpověď	Počet	Lokálně	Globálně
žena,	139	74.73%	74.73%
muž.	47	25.27%	25.27%



9. Věkové rozpětí:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

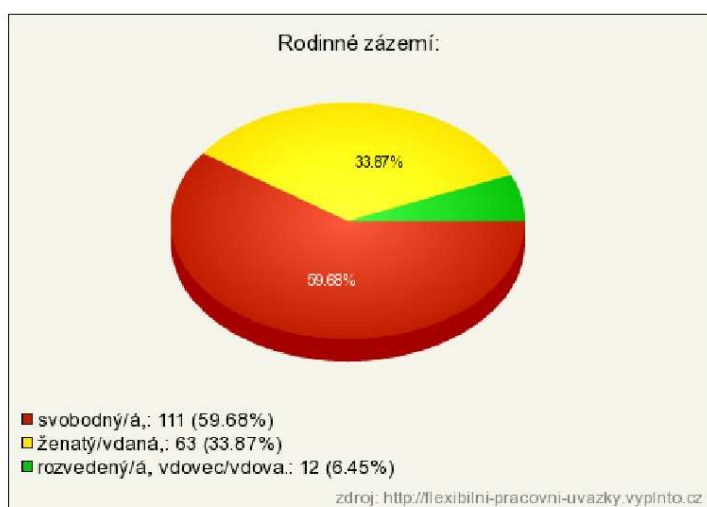
Odpověď	Počet	Lokálně	Globálně
20 – 35 let,	131	70.43%	70.43%
36 – 45 let,	35	18.82%	18.82%
46 – 55 let,	15	8.06%	8.06%
56 let a více.	5	2.69%	2.69%



10. Rodinné zázemí:

Nepovinná otázka, respondent mohl zvolit jednu z nabízených odpovědí.

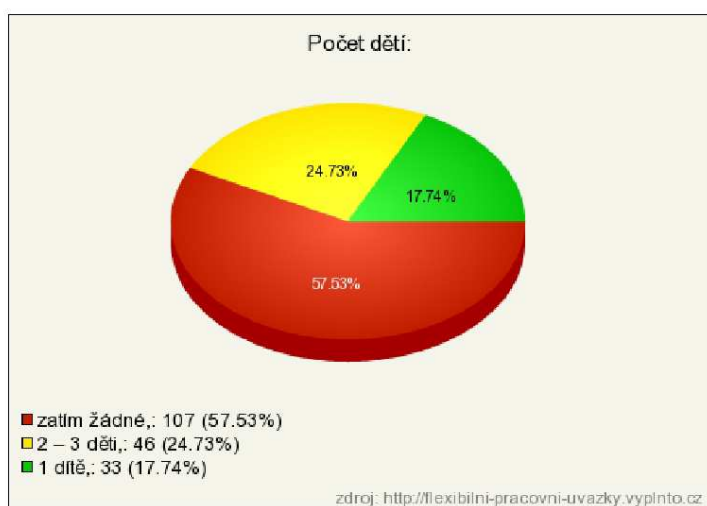
Odpověď	Počet	Lokálně	Globálně
svobodný/á,	111	59.68%	59.68%
ženatý/vdaná,	63	33.87%	33.87%
rozvedený/á, vdovec/vdova.	12	6.45%	6.45%



11. Počet dětí:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

Odpověď	Počet	Lokálně	Globálně
zatím žádné,	107	57.53%	57.53%
2 – 3 děti,	46	24.73%	24.73%
1 dítě,	33	17.74%	17.74%



12. Ukončené vzdělání:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

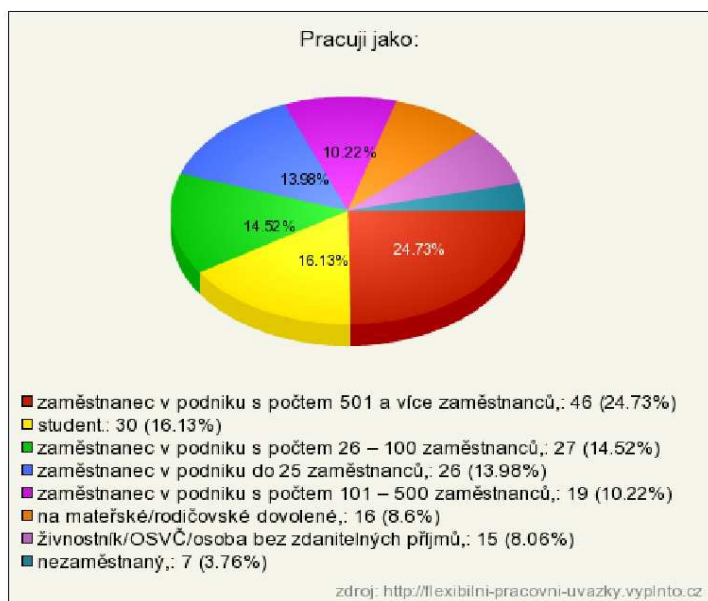
Odpověď	Počet	Lokálně	Globálně
vysokoškolské/vyšší odborné.	113	60.75%	60.75%
středoškolské,	71	38.17%	38.17%
základní,	2	1.08%	1.08%



13. Pracuji jako:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

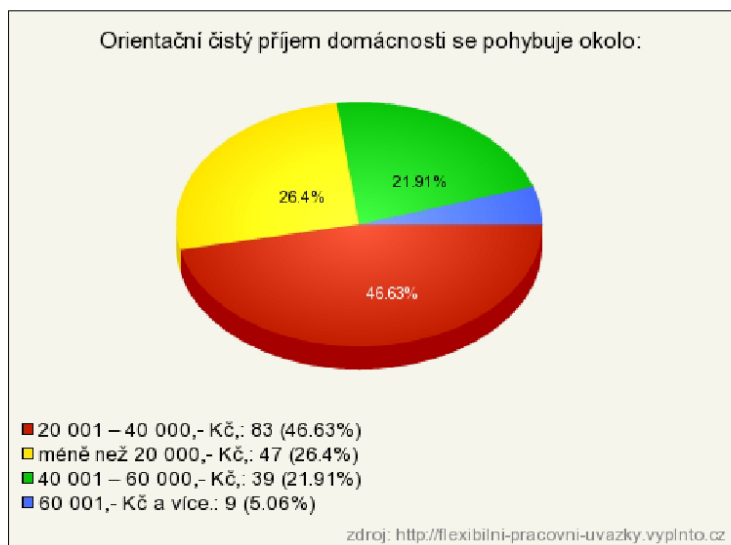
Odpověď	Počet	Lokálně	Globálně
zaměstnanec v podniku s počtem 501 a více zaměstnanců,	46	24.73%	24.73%
student.	30	16.13%	16.13%
zaměstnanec v podniku s počtem 26 – 100 zaměstnanců,	27	14.52%	14.52%
zaměstnanec v podniku do 25 zaměstnanců,	26	13.98%	13.98%
zaměstnanec v podniku s počtem 101 – 500 zaměstnanců,	19	10.22%	10.22%
na mateřské/rodičovské dovolené,	16	8.6%	8.6%
živnostník/OSVČ/osoba bez zdanitelných příjmů,	15	8.06%	8.06%
nezaměstnaný,	7	3.76%	3.76%



14. Orientační čistý příjem domácnosti se pohybuje okolo:

Nepovinná otázka, respondent mohl zvolit jednu z nabízených odpovědí.

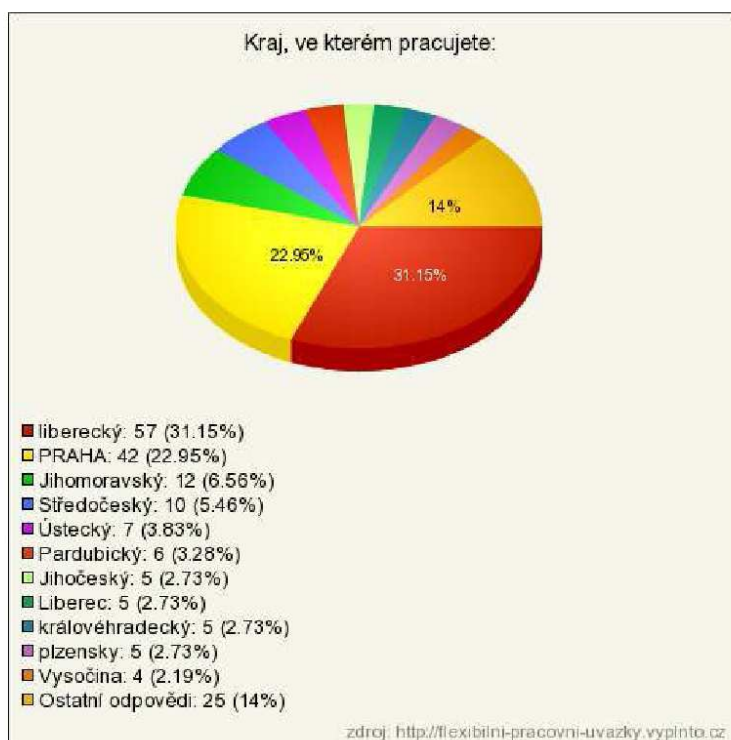
Odpověď	Počet	Lokálně	Globálně
20 001 – 40 000,- Kč,	83	46.63%	44.62%
méně než 20 000,- Kč,	47	26.4%	25.27%
40 001 – 60 000,- Kč,	39	21.91%	20.97%
60 001,- Kč a více.	9	5.06%	4.84%



15. Kraj, ve kterém pracujete:


Povinná otázka, respondent musel napsat odpověď vlastními slovy.

Odpověď	Počet	Lokálně	Globálně
liberecký	57	31.15%	30.65%
PRAHA	42	22.95%	22.58%
Jihomoravský	12	6.56%	6.45%
Středočeský	10	5.46%	5.38%
Ústecký	7	3.83%	3.76%
Pardubický	6	3.28%	3.23%
Jihočeský	5	2.73%	2.69%
Liberec	5	2.73%	2.69%
královéhradecký	5	2.73%	2.69%
plzenský	5	2.73%	2.69%
<u>ostatní odpovědi</u>	29	15.85%	15.59%



Citace

Bernášková, B. – *flexibilní pracovní úvazky (výsledky průzkumu)*, 2012. Dostupné online na <http://flexibilni-pracovni-uvazky.vyplnto.cz>.

 Výsledky průzkumu podléhají licenci [Creative Commons Uveďte autora 3.0 Česko](https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/)

Poznámky:

- 1) **Globální** procenta se počítají s ohledem na celkový počet respondentů, **lokální četnost** bere potaz pouze respondenty, kteří danou otázku zodpověděli.
- 2) U otázek typu "seznam - alespoň jedna" si mohli respondenti zvolit více odpovědí, proto součet procent u jednotlivých odpovědí nemusí dát dohromady 100%
- 3) Na povinnou otázku musí respondent zodpovědět pouze v případě, kdy mu je zobrazena. Dotazník může obsahovat skoky mezi otázkami, takže lze na základě určitých odpovědí některé otázky přeskočit.
- 4) Tato funkce je zatím v testovacím stadiu a je určena spíše pro zábavu - mějte na paměti, že může zobrazovat i nesmysly. V tomto momentě probíhá pouze automatická analýza dvojic výroků, zavislosti kombinací výroků můžete zatím sledovat pouze prostřednictvím funkce zjišťování závislostí odpovědí.

© [Marek Demčák](#) 2008 - 2012. Číslo registrace na ÚOOÚ: 36627. [Vyplnto.cz poskytuje 70% slevu na službu Vyplnto Premium po předložení karet ISIC/ITIC/IYTC/ALIVE.](#)